



**COMUNE DI CASTELLETTO SOPRA TICINO
PROVINCIA DI NOVARA**

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025
(ente senza dirigenza)**

L'anno 2023, il giorno 20 del mese di dicembre presso la sede del Comune di Castelletto Sopra Ticino, a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione, di cui alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 166 del 18.12.2023,

La delegazione di parte pubblica

Dott.ssa Angela Ganeri - Segretario Comunale

Geom. Marika Scorrano – Componente

Dott.ssa Carola Ulisse – Componente

Dott. Lorenzo Maffioli - Componente

e la delegazione sindacale composta dai sigg.

Ciaccio Giacinto

Pavanello Stefania

componenti della R.S.U.

ed i sigg. Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali

C.G.I.L. Federica Monaco

C.I.S.L. Mauro Gavinelli

stipulano il seguente contratto collettivo integrativo ai sensi dell'art 40 del D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni e del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 e per quanto non disapplicato, delle disposizioni dei precedenti CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali per il personale del comparto.

Tale contratto ha validità triennale per il periodo 2023/2025.

L'utilizzo delle risorse è confermato salvo definizione in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale mediante la stipulazione di apposito accordo.

Nel caso fossero stipulate ulteriori intese a livello nazionale le parti si incontreranno per verificare il contenuto del presente contratto collettivo integrativo.

In data 07.12.2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale del Comune di Castelletto Sopra Ticino, trasmessa all'Organo di Revisione in data 14.12.2023 per il prescritto parere, ai sensi dell'art. 8 - comma 7 del vigente CCNL.

Il predetto Organo di Revisione ha espresso parere favorevole in data 18.12.2023 – ns. prot. n. 0033034.

Ai sensi dell'art. 8 – comma 9 del CCNL il presente contratto collettivo integrativo verrà trasmesso, per via telematica ed entro cinque giorni dalla data di sottoscrizione definitiva, all'ARAN ed al CNEL.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) Il D.Lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) Il D. Lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - f) Il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 201 del 22.12.2010 e successivamente modificato con atti n. 138 del 17.10.2011 e n. 76 del 02.05.2019;
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Castelletto Sopra Ticino, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, 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), del CCNL-2022.
4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione del Segretario Comunale n. 479 del 01.08.2023, secondo le direttive emanate dalla Giunta Comunale con atto n. 79 del 18.07.2023 e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022 con nota prot. n. 0021202 del 07.08.2023.

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente del Comune di Castelletto Sopra Ticino, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL

del 14.09.2000;

- l) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
- m) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
- n) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
- o) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;

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

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:
Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla Determinazione del Segretario Comunale di costituzione del fondo n. 479 del 01.08.2023, ammontano a euro 158.617,43, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
 - a) i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
 - b) le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
 - c) l'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
1.	Performance organizzativa Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Art. 80, co. 2 e 81	30% delle risorse di cui al comma 2 – art. 80 CCNL 2019-2021
2.	Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022	2.668,00
3.	Indennità di turno	Art. 30	12.197,42
4.	Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018	1.872,00
5.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	18.455,00
6.	Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97	4.100,00
7.	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100	3.074,00
8.	Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 82, co. 2, lett. g)	23.840,81
9.	Compensi messi notificatori per atti dell'amministrazione finanziaria	Art. 54, CCNL-2000	280,00
10.	Risorse servizi aggiunti personale educativo	Artt. 86, co. 7; 87, co. 5; 88, co. 5 e 89, co. 3	3.864,00

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno di riferimento.

Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)

[art. 7, comma 4, lett. c\) Ccnl 16/11/2022](#)

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più “*differenziali stipendiali*”, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “*differenziale stipendiale*”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella “A” del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale educativo inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5

Area istruttori, personale educativo	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordini ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "*differenziali stipendiali*" del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

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

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "*indennità*";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di P.O. o E.Q, sentito il Segretario Comunale;
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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO o EQ;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro
(art. 70-*bis* CCNL-2018 e art. 84-*bis* CCNL-2022)
art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-*bis*, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,80 al giorno, per valori mensili pari o superiori a € 2.000,00
3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
4. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

3.a. Attività a rischio:

Sono da considerarsi prestazioni di **lavoro comportanti esposizione al rischio** le seguenti tipologie:

- prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che per le modalità con cui devono essere impiegati oppure per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (utilizzo di decespugliatori, tagliaerba, flessibili e simili);
- svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che per le caratteristiche degli stessi o per le sostanze presenti o impiegate sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (lavoro lungo la carreggiata stradale di pulizia e/o interventi manutentivi e simili, lavori che comportano il rischio di caduta, lavori nelle cucine);
- prestazioni di lavoro che comportano contatto con materiale insalubre, rifiuti, sostanze corrosive, resti cimiteriali potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente.

3.b. Attività disagiate:

Ai fini del presente contratto s'intende per **attività disagiata** un'attività prevalente particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere

rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente.

In particolare, si riconosce il disagio connesso allo stress relazionale riconducibile ad alcune prestazioni che si differenziano dalle normali attività di front office in quanto comportano una effettiva e prolungata attività con esposizione al rapporto con il pubblico (per almeno la metà dell'orario giornaliero) caratterizzata da difficoltà relazionali e dall'attività di espletamento pratiche attraverso l'analisi di possibili soluzioni richiedenti specifiche conoscenze e competenze. La suddetta attività deve altresì comprendere la rielaborazione del materiale acquisito durante lo svolgimento del servizio di sportello. Tale indennità viene corrisposta al personale che sostituisce il dipendente assente a condizione che sussistano i criteri sopra descritti.

3.c. Maneggio valori

Sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti **maneggio valori** quelle che comportano maneggio di valori in via "continuativa", quindi è attribuibile solo ed esclusivamente a quei dipendenti che, ordinariamente, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio. Per attività di maneggio si intende quella svolta dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari. Per valori devono intendersi non solo il denaro contante ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher, ecc. Non sono invece riconducibili alla fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.

L'indennità di maneggio denaro spetta nella misura massima, pari a € 1,80 giornalieri al dipendente/agente contabile che incassa valori medi mensili, rapportati ad anno, pari o superiori a € 2.000,00. Per valori medi mensili inferiori, l'indennità è ridotta proporzionalmente secondo la seguente formula:

$$X = \text{valore medio mensile maneggiato} \times \text{Indennità massima} / \text{valore mensile medio massimo}$$

e cioè

$$X = \text{valore medio mensile maneggiato} \times 1,80 / 2.000,00$$

In ogni caso verrà comunque riconosciuta un'indennità minima nella misura di € 1,00 giornaliero.

La liquidazione delle somme di cui al presente articolo sarà effettuata annualmente, in sede di liquidazione della produttività.

I sostituti degli agenti contabili (sub-agenti) hanno diritto all'indennità in misura giornaliera pari a quella dell'agente contabile sostituito. In tal caso rendono il proprio conto all'agente contabile.

Il riconoscimento delle indennità avviene previa individuazione, da parte del responsabile di settore, nel rispetto dei criteri stabiliti a fondamento delle stesse, con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione alle suesposte condizioni di lavoro e il livello di disagio/rischio.

L'indennità è corrisposta in dodicesimi per mensilità maturate, in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio ed è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, 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, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO o EQ, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate.
3. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO o EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI;
4. L'importo dell'indennità, con un minimo di €. 300,00 annui lordi, è determinato dal competente Funzionario PO o EQ, applicando i criteri di cui all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
 - Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
 - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - Permesso sindacale retribuito;
 - Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - Riposo compensativo;
 - Aspettativa per mandato sindacale;
 - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
 - Ferie;
 - Recupero festività sopresse;
 - Permessi mensili, ai sensi *ex lege* 104/1992;
 - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una “partita di giro” all’interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell’anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell’anno successivo.

Art. 13.1 – Compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell’art. 45 del D. Lgs. 36/2023;
- compensi ISTAT, ai sensi dell’art. 80, lett. g) del CCNL 2022;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell’evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell’art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’Ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il Segretario Comunale.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022

Art. 14.1 - Disciplina della performance

1. In attuazione all’articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:
2. Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione vigente presso l’Ente.
3. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata performance organizzativa.
4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono stabilite annualmente in sede di contrattazione integrativa e verranno erogate sulla base di quanto contenuto nel Piano Esecutivo di Gestione/ Piano triennale della performance (PEG) indicante gli obiettivi da conseguire, i tempi di realizzazione, le modalità di verifica. Gli obiettivi dovranno essere tempestivamente comunicati dai titolari di P.O. ai dipendenti interessati. L’erogazione avverrà solo a seguito dell’accertamento dei risultati raggiunti accertati. L’erogazione dovrà avvenire nei due mesi successivi a quello in cui viene approvato il rendiconto di bilancio.
5. Alla performance individuale è annualmente destinata una quota pari al 30% delle risorse di parte variabile di cui all’art.67, comma 3, del CCNL 21/5/2018 ad esclusione delle lettere c), f) e g) di tale comma.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili di posizione organizzativa sulla performance organizzativa ed individuale del personale sono effettuate, in termini percentuali da 0 a 100, sulla base dei criteri stabiliti per ciascuna categoria e riportati su apposite schede. Tale misurazione è collegata:
7. al contributo assicurato alla performance organizzativa attraverso il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali;

8. alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, tenuto conto dei criteri stabiliti per ciascuna categoria e riportati su apposite schede.
9. La liquidazione della produttività avverrà nel rispetto della vigente normativa e pertanto soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione dei piani di lavoro del servizio, delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi pre-definiti nel P.E.G. o negli analoghi strumenti di programmazione. L'attribuzione dei compensi verrà effettuata in funzione degli effettivi incrementi di produttività e del miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
10. La valutazione verrà effettuata sulla base dei criteri vigenti come da allegato "C".

Art. 14.2 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 81 comma 3 del CCNL viene stabilita nel 30% la quota delle risorse di cui al suddetto comma da destinare alla performance individuale.
2. In applicazione dell'art. 81, in via sperimentale, si concorda:
 - ai fini di cui al comma 1 per "valutazioni più elevate" si considerano le valutazioni non inferiori a 90 punti su 100.
 - ai fini di cui al comma 2 la misura della maggiorazione è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
 - ai fini di cui al comma 3 la quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la maggiorazione è stabilita nel 50% nel rispetto delle aree di appartenenza.

Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

a) Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (16, 17 e 18) si applicano esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia Locale, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) e w) del CCNL-2022.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno

art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 2,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il Comandante della Polizia Locale/Responsabile del servizio di Polizia Locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2023. Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 16 – Indennità di funzione

art. 7, comma 4, lett. w) Ccnl 16/11/2022

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare annualmente o mensilmente.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022. Per l'anno 2023 (o 2024) l'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
 - a) Agenti: da 0 a 1.300,00 euro;
 - b) Ufficiali direttivi: da 800,00 a 2.000,00 euro;
3. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.
4. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 12, comma 5, del presente CCI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 17 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56-ter, CCNL 2018)

1. Le prestazioni di cui al presente articolo sono disciplinate dal "Regolamento per i servizi e le prestazioni del personale della polizia locale a carico di soggetti privati per lo svolgimento di manifestazioni ed eventi sul territorio comunale" approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 02.03.2020.

b) Personale educativo:

Art. 18 – Incentivi economici per attività ulteriori rispetto a calendario scolastico

art. 7, comma 4, lett. ab) Ccnl 16/11/2022

In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ab) e 87, comma 5 del CCNL-2022, vengono così definiti gli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico.

Tale attività prevede l'istituzione, al termine dell'anno scolastico, del Centro Estivo dell'Asilo Nido nel mese di luglio, per la durata di n. 20 giorni, da organizzare attraverso l'attività del personale interno operante nella struttura con il supporto del personale ausiliario.

Le somme, complessivamente calcolate, per ogni anno, in euro 3.864,00 vengono finanziate col fondo risorse decentrate, di cui all'articolo 79, del CCNL-2022 e andranno previste nell'accordo annuale per l'utilizzo, ex art. 80 CCNL-2022.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nella misura massima del 25% secondo quanto stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
 - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione come segue:
 - da 4,5 a 5 nella misura del 100%
 - da 4 a 4,4 nella misura del 90%
 - da 3,5 a 3,9 nella misura del 80%
 - da 3 a 3,4 nella misura del 60%
 - per un punteggio inferiore a 3 non viene corrisposta alcuna indennità;
 - c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
 - d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;
 - e) Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

Art. 20 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20*, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;

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

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Nel caso di presentazione di più richieste di concessione di part time da parte di dipendenti della medesima categoria, sono stati stabiliti i seguenti criteri di priorità:

- 1) dipendenti affetti da patologie oncologiche;
- 2) dipendenti disabili o in particolari condizioni psico-fisiche;
- 3) dipendenti in possesso di documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- 4) dipendenti il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico – degenerative ingravescenti per i quali residui una ridotta capacità lavorativa;
- 5) dipendenti che assistono persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 comma 3, legge 104/1992 alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità non inferiore 70% e che necessiti di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- 6) dipendente che assiste:
 - a) il figlio convivente di età non superiore a 13 anni;
 - b) il figlio convivente – di qualsiasi età – con riconoscimento di cui all'art.3, comma 3, della Legge 104/1992;
 - c) figli studenti che presentano la sindrome DSA ai sensi della Legge n. 170/2010;

- 7) dipendente unico genitore convivente con minore;
 - 8) dipendente genitore di figli minori, in relazione al loro numero
 - 9) superamento del 60° anno di età;
 - 10) altre situazioni personali o familiari debitamente documentate, così definite:
 - a) persone a carico, per le quali è riconosciuto l'assegno di accompagnamento di cui alla Legge n. 18/1980
 - b) familiari a carico portatori di handicap anche inferiore al 100% o soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica;
 - 11) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- In caso di parità di criteri, si terrà conto della data di presentazione della domanda.

Art. 22 – Reperibilità

art. 7, comma 4, lett. i) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. k) Ccnl 16/11/2022

In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:

L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente;

Tale indennità viene riconosciuta:

- per i servizi cimitero e stato civile nei giorni feriali e festivi
- per il personale operaio nei giorni feriali e festivi
- per i tecnici appartenenti all'Ufficio Lavori Pubblici, esclusivamente nel periodo invernale interessato dalle precipitazioni nevose e limitatamente ai sabati ed ai giorni festivi.

Per il personale dell'Area Lavori Pubblici il limite di sei volte al mese per la reperibilità, in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di nove volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi quattro continuativi.

L'Amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad € 13,00 (riferito a 12 ore al giorno).

In alternativa può essere istituito il gettone di pronta disponibilità dell'importo di € 50,00 ad intervento per l'importo complessivo massimo annuo di € 2.000,00. Detto gettone comporta la necessità per l'interessato di raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti in caso di chiamata.

Art. 23 – Turnazioni

art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:
 - le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le

situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
 - dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.
1. In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL-2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal Responsabile di servizio competente, fino a un massimo di 12 *(o altro valore ragionevolmente non troppo eccedente i 10 previsti dal Ccnl 16/11/2022)*;
 2. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti **concordano sulla facoltà** riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022

1. La banca delle ore contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 180 annue;
 - b) il limite individuale annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di n. 60
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.

Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale

art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di **dodici mesi**, per le seguenti tipologie di lavoratori:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 26 – Flessibilità dell’orario di lavoro

art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all’art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
flessibilità rispetto all’orario giornaliero di entrata e/o uscita stabilito:
 - per il personale amministrativo non responsabile di area: un’entrata posticipata massima di trenta minuti all’inizio dell’orario di lavoro antimeridiano e pomeridiano rispetto a quella ordinaria;
 - per il personale operaio: un’entrata posticipata massima di dieci minuti all’inizio dell’orario di lavoro antimeridiano e pomeridiano rispetto a quella ordinaria;
 - per la polizia locale: un’entrata posticipata massima di cinque minuti all’inizio dell’orario di lavoro rispetto a quella ordinaria;
 - per i responsabili delle aree comunali: un’entrata posticipata massima di due ore all’inizio dell’orario di lavoro antimeridiano e pomeridiano rispetto a quella ordinaria.
2. La flessibilità goduta nell’ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell’art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente.
Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (trasporto scolastico, personale asilo nido).
In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall’ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. In presenza di particolari necessità, l’istituto dell’orario flessibile è ampliato rispetto alle fasce precedenti. Tale istituto prevede la flessibilità in entrata ed in uscita compatibilmente con le esigenze di servizio. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell’ambito della medesima giornata, previa autorizzazione del Responsabile di Area e per un massimo di dieci giornate durante l’anno solare. Qualora le richieste riguardino periodi di lunga durata (ad esempio: periodo scolastico) potrà essere adottato apposito provvedimento di modifica dell’orario da parte del Responsabile di Area, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 27 – Orario multiperiodale

art. 7, comma 4, lett. q) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell’orario di lavoro è stabilita dall’ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno;
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l’uno;
3. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell’orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell’attività lavorativa;
4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo: da 13 a 20 settimane/anno;

5. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

**Art. 28 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio
o al termine del servizio**

art. 7, comma 4, lett. aa) Ccnl 16/11/2022

Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
- b) Area della vigilanza e polizia locale;
- c) Area scolastica ed educativa;
- d) Addetti del Sistema bibliotecario e museale.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro

art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
- a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
 - b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
 - c) La metodologia è articolata come segue:
 - Valutazione periodica dei rischi;
 - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - Piano di Sicurezza.
 - d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
 - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
 - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
 - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
 - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
 - e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Art. 30 – Innovazioni tecnologiche
art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-*bis* del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

CAPO III – Welfare integrativo

Art. 31 - Welfare integrativo (art. 82, CCNL 2022)

L'Amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, nei limiti delle disponibilità di bilancio qualora non fossero più disponibili economie derivanti dai piani di razionalizzazione della spesa.

Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione della stesse tra le diverse modalità di impiego previste dal CCNL.

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI
ALL’INTERNO DELLE AREE**
(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i “*differenziali stipendiali*” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella “A” del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96 e 102 CCNL-2022;
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;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **due** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di “*differenziali stipendiali*” attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, per ogni area, in sede di delegazione trattante, la Conferenza dei Responsabili di Settore, definisce i differenziali stipendiali attribuibili per ogni area del settore, al fine di evitare le penalizzazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli EQ;
9. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sul sito istituzionale per almeno 15 (quindici) giorni;
10. le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella “1” riportata in fondo al presente allegato;
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale, da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
12. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate

dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ;

13. Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori	1	550	550	
Operatori esperti	3	650	1.950	
Istruttori	6	750	4.500	
Funzionari e EQ	3	1.600	4.800	
COSTO COMPLESSIVO		EURO	11.800*	

*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96 e 102 del CCNL-2022.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: 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	60	Si applica la seguente pesatura annuale: Primo anno del triennio max 15 punti; Secondo anno del triennio max 20 punti; Terzo anno del triennio max 25 punti;
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	30	Tre punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.
FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	10	Viene riconosciuto UN punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di

		lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).
--	--	---

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente, con nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero di figli minori a carico;
2. Dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;
3. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
4. Dipendente più anziano di età.

MISURA DELL’INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI)

NUM.	COMPITI	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell’amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi	350	1.000
2.	Compiti legati all’attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);	350	1.000
3.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi;	350	1.000
4.	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;	350	1.000
5.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;	350	1.000
6.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;	350	1.000
7.	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): <i>project manager</i> e personale di supporto;	350	1.000
8.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;	350	1.000
9.	Personale addetto ai servizi di protezione civile;	350	1.000
10.	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;	350	1.000
11.	Esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;	350	1.000
12.	Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, d.lgs. n. 50/2016;	350	1.000
13.	Incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell’istituto ordinario del Vice Segretario di cui all’art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.	1.000	3.000
	Si attribuiscono ai dipendenti designati capi-ufficio e dirigono l’ufficio nel rispetto delle disposizioni impartite dal Responsabile di Area. Sono affidati particolari compiti che comportano un grado elevato di responsabilità collegate ad attività, svolte con autonomia operativa, nell’ambito di istruzioni di massima impartite dal Responsabile di Area, per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno. Dirigono l’ufficio nel rispetto delle disposizioni impartite dal Responsabile di Area e sottoscrivono in segno di parere favorevole di propria competenza le determinazioni emesse dal proprio Responsabile di Area a seguito di proposta del proprio ufficio.	300	1.000

	Si attribuiscono ai dipendenti nominati responsabili di procedimento che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere anche adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).	300	1.000
	Si attribuiscono ai dipendenti nominati responsabili di procedimento che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere anche adempimenti previsti da leggi o regolamenti.	300	1000
	Il dipendente, nominato responsabile d'ufficio, esercita le proprie funzioni con autonomia operativa, nell'ambito di istruzioni di massima impartite dal responsabile di Area.	300	1.000
	Il dipendente, nominato responsabile di procedimento, agisce in virtù di prassi consolidate; valuta, ai fini istruttori, le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione e i presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento. L'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	300	1000
	Il dipendente, nominato responsabile di procedimento, svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dai Responsabili dell'Area e dell'ufficio di riferimento.	300	1.000

In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: Percentuale di raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi assegnati.

CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Massimo punti 20 1. Livello dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi quali-quantitativi attesi in funzione delle competenze applicate.	Massimo punti 20 1. Livello dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi quali-quantitativi attesi in funzione delle competenze applicate.	Massimo punti 30 1. Livello dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi quali-quantitativi attesi in funzione delle competenze applicate.	Massimo punti 40 1. Livello dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi quali-quantitativi attesi in funzione delle competenze applicate.

PERFORMANCE INDIVIDUALE:

CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Massimo punti 80 1. Livello di autonomia operativa. 2. Qualità del rapporto di lavoro con i colleghi e superiori. 3. Qualità del rapporto con l'utenza e con il pubblico. 4. Flessibilità operativa. 5. Qualità del contributo individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Capacità di interazione della propria attività con	Massimo punti 80 1. Livello di autonomia operativa, capacità di comprendere, di eseguire, di proporre, polivalenza funzionale. 2. Capacità di gestire i rapporti con i propri colleghi e con i superiori in termini collaborativi e di disponibilità. Rispetto delle indicazioni gestionali. 3. Qualità del rapporto con l'utenza e con il pubblico. 4. Flessibilità operativa. 5. Qualità del contributo individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Capacità di interazione della propria attività con quella del rimanente personale.	Massimo punti 70 1. Livello di autonomia operativa, capacità di comprendere, di eseguire, di proporre, polivalenza funzionale. Grado di autonomia nell'approfondimento delle proprie conoscenze. 2. Capacità di gestire i rapporti con i colleghi e con i propri superiori in termini collaborativi e di disponibilità. Rispetto delle indicazioni gestionali. 3. Qualità del rapporto con l'utenza e con il pubblico. Sensibilità a capire le esigenze dei destinatari dei servizi. Capacità di contribuire al miglioramento dell'immagine dell'Ente attraverso comportamenti adeguati. 4. Flessibilità operativa. 5. Qualità del contributo individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Capacità di interazione della propria attività con quella del rimanente personale.	Massimo punti 60 1. Livello di autonomia operativa e capacità propositiva. Capacità di essere autonomi organizzando il lavoro proprio e di eventuali collaboratori, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati. Grado di autonomia nell'approfondimento tempestivo delle normative in relazione ai compiti da svolgere 2. Capacità di gestire i rapporti con colleghi e con i propri superiori in termini collaborativi e di disponibilità. Rispetto delle indicazioni gestionali. 3. Qualità del contributo individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Capacità di interazione della propria attività con quella del rimanente personale. 4. Capacità di adattamento a modifiche organizzative ed a processi di flessibilità e mobilità. Disponibilità a partecipare ad importanti processi lavorativi, non di routine. 5. Preparazione professionale in relazione ai compiti da svolgere. Conoscenze ed abilità dimostrate nelle attività di propria competenza. Continuità nell'impegno, affidabilità e senso

CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
quella del rimanente personale			di responsabilità dimostrati. Lavoro effettuato con puntualità, rapidità e precisione.
6. Capacità di adattamento operativo: disponibilità al cambiamento e all'adattamento agli orari e presenza in funzione delle necessità organizzative.	6. Capacità di adattamento operativo: disponibilità al cambiamento e all'adattamento agli orari e presenza in funzione delle necessità organizzative.	6. Capacità di adattamento operativo: disponibilità al cambiamento e all'adattamento agli orari e presenza in funzione delle necessità organizzative.	6. Disponibilità all'assunzione di responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione
7. Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera curata e con continuo impegno. Puntualità, rapidità e precisione.	7. Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera curata e con continuo impegno. Puntualità, rapidità e precisione.	7. Capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera curata e con continuo impegno. Puntualità, rapidità e precisione.	

1. Si stabilisce di riconoscere il premio incentivante la performance organizzativa ed individuale anche al personale a tempo determinato, personale in maternità e personale part-time con i criteri:

- Personale a tempo determinato:

- con rapporto di lavoro inferiore ad un anno nella misura del 50% e in proporzione al risultato raggiunto
- con rapporto di lavoro oltre ad un anno nella misura del 100% e in proporzione al risultato raggiunto.

Personale in maternità:

- viene riconosciuto il 100% per il congedo di maternità (ex maternità obbligatoria)

Personale part time:

- il premio incentivante sulla performance organizzativa ed individuale viene riconosciuto nella misura massima corrispondente alla percentuale di part time applicato;

2. Il budget complessivo destinato all'attribuzione del premio viene preliminarmente suddiviso tra le aree in base al numero di dipendenti e le eventuali somme non distribuite conseguenti alle assenze di personale sono distribuite tra il personale dell'area che ha contribuito alla funzionalità del servizio e al raggiungimento degli obiettivi.

3. Per l'attribuzione del premio viene individuato un coefficiente individuale che tiene conto:

- delle assenze per aspettative non retribuite, assenze facoltative per maternità, assenze per malattia oltre 10 giorni annui,
- del punteggio assegnato con la valutazione,
- della categoria.

INDENNITA' PREVISTE NEL 2023

	MATRICOLA	DURATA DELLA NOMINA	DATA DEL PROTOCOLLO	INDENNITA' DI II LIVELLO / DI FUNZIONE - tutto l'anno	
UFFICIO	64	01/01/2023-31/12/2023	02/01/2023	€ 1.900,00	responsabile ufficio Ragioneria
1900	67	fino al 31 dicembre	13/01/2023	€ 1.900,00	responsabile ufficio pratiche del Commercio, Messi Notificatori e rilascio targhe natanti (decorrenza dal 13/01/2023)
	350	01/01/2023-31/07/2023	03/01/2023	€ 1.110,00	responsabile ufficio servizi demografici elettorale leva statistica e relativi procedimenti
	248	16/01/2023-31/05/2023	19/01/2023	€ 792,00	responsabile ufficio urbanistica edilizia privata - procedimento pratiche urbanistiche e procedimento paesaggistico
	340	01/06/2023-31/12/2023	01/06/2023	€ 1.108,00	responsabile ufficio urbanistica edilizia privata - procedimento edilizia privata
	344	24/01/2023-31/12/2023	24/01/2023	€ 1.900,00	responsabile ufficio lavori pubblici e manutenzioni e procedimento attività dell'Ufficio e RUP e affidamenti ed appalti di lavori e servizi tecnici di ingegneria e architettura
	172	01/01/2023-31/12/2023	03/01/2023	€ 1.900,00	responsabile ufficio segreteria e protocollo e relativi procedimenti - procedimento PEC, protocollo informatico e referente IPA
	368	01/07/2023-31/12/2023	10/07/2023	€ 1.900,00	responsabile ufficio del Comando di Polizia Locale
		TOTALE		€ 12.510,00	
PROCEDIMENTO	180 P.T. 27 ore (1.100 parametrato al part time)	continuativa a seguito di Deliberazione della Giunta Comunale		€ 825,00	coordinatore asilo nido
1100	235	fino al 30 giugno	13/01/2023	€ 1.100,00	responsabile procedimento sanzioni amministrative (decorrenza dal 13/01/2023)
	297	24/01/2023-31/12/2023	24/01/2023	€ 1.100,00	responsabile procedimento affidamenti e appalti di forniture e servizi nonché lavori di manutenzione ordinaria
	325	fino al 31 dicembre	13/01/2023	€ 1.100,00	procedimento ufficio vigilanza (decorrenza dal 13/01/2023)
	300	fino al 31 dicembre	13/01/2023	€ 1.100,00	procedimento istruzione, sport e tempo libero e cultura (decorrenza dal 13/01/2023)
	58	10/01/2023-31/12/2023	10/01/2023	€ 1.100,00	responsabile procedimento stato civile dal 10 gennaio 2023
	359	01/01/2023-31/12/2023	02/01/2023	€ 1.100,00	nomina agente contabile

	363	01/11/2023 - 31/12/2023	31/10/2023	€ 1.100,00	coordinatore squadra manutentiva per i mesi di novembre e dicembre
	357	01/11/2023 - 31/12/2023	27/10/2023	€ 1.100,00	procedimento asilo nido per i mesi di novembre e dicembre
	355	01/08/2023-31/12/2023	25/07/2023	€ 420,00	procedimento anagrafe elettorale
		TOTALE		€ 10.045,00	

TOTALE tutto l'anno	€	22.555,00
----------------------------	----------	------------------

STIPULA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Letto, confermato e sottoscritto

La Delegazione di parte pubblica

Dott.ssa Angela Ganeri firmato

Geom. Marika Scorrano – Componente firmato

Dott.ssa Carola Ulisse – Componente firmato

Dott. Lorenzo Maffioli – Componente firmato

La Delegazione Sindacale Componenti della R.S.U.

Pavanello Stefania firmato

Ciaccio Giacinto firmato

e i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali

Rappresentante CGIL Monaco Federica firmato

Rappresentante CISL Gavinelli Mauro firmato