



COMUNE DI CORDIGNANO

PROVINCIA DI TREVISO

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
RELATIVO AL PERSONALE DEL
COMPARTO
PER IL TRIENNIO 2023-2025**

ATA 101

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	pag.	5
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI		5
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria		5
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto		5
Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi		6
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE		6
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'		6
Art. 4 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate		6
Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate		6
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE		7
Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate		7
Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa		8
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale		9
CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE		11
Art. 9 - Principi generali		11
Art. 10 - Procedura per la progressione economica all'interno delle aree		11
CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO		13
Art. 11 - Principi generali		13
Art. 12 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro		14
Art. 13 - Indennità di servizio esterno		15
Art. 14 - Indennità di specifiche responsabilità		16
Art. 15 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo		18
Art. 16 - Indennità di reperibilità		18
Art. 17 - Indennità di funzione		18
Art. 18 - Servizio turnato in giornata festiva infrasettimanale		19
TITOLO II - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE		19



Art. 19 - Elevazioni in materia di turni	19
Art. 20 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	19
Art. 21 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	20
Art. 22 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria	20
Art. 23 - Orario multiperiodale	21
Art. 24 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio	21
Art. 25 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario	21
Art. 26 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi	22
Art. 27 - Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato Degli incarichi di Elevata Qualificazione e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	22
Art. 28 - Esclusione turni di lavoro notturni	23
Art. 29 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio	23
Art.30 - Servizi pubblici essenziali - Prestazioni indispensabili e contingenti di personale	23
Art. 31 - Clausola finale	24

Stefano Piccolo

MA

SL

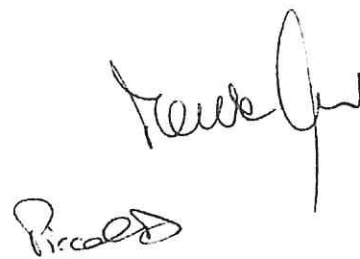
Adm. Lora

Il giorno 19 (DICIANNOVE) del mese di dicembre (12) dell'anno duemilaventitre (2023), attraverso collegamento telematico, si è riunita la seguente delegazione trattante per la sottoscrizione dell'accordo definitivo inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata integrativa, ai sensi delle vigenti disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro:

delegazione trattante di parte pubblica nelle persone:
dr. Fontan Rolando - segretario comunale - Presidente
Tavian Mario - Responsabile 1^aU.O. - componente

R.S.U. nelle persone:
Piccoli Donatella
Talier Noori Mahammad (ASSENTE)

Organizzazione Sindacali territoriali, nelle persone di:
Lopin Alberto - CGIL FP
Carraretto Silvia - CISL FP
Anselmi Mauro - UIL FP



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

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

1. Il contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica al personale in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale -, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Il presente CCI concerne il periodo 2023 - 2025 e i suoi effetti decorrono dalla data della sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa prescrizione del presente contratto.
3. E' fatta salva la facoltà delle parti trattanti di contrattare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.
4. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo, fatte salve le eventuali modifiche normative di legge o contrattuali sopravvenute, in contrasto con il medesimo.
5. Quanto disciplinato nel presente CCI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Qualora non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI, i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16.11.2022.

Art. 2

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

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



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

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, 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 CCI e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

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

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi della lettera c) comma 1 art. 79.
2. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art. 79, comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

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

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70bis del CCNL 21.5.2018;

- d) indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
 - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL
 - h) compensi ai messi notificatori, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), del CCNL
 - i) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
 - j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL e dell'art. 4 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30 % alla performance individuale¹.

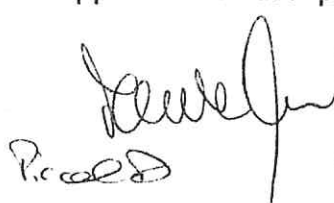
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

(art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità del personale dipendente, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 30 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 70 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di

  7  

differentiazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.

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 produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance;
 - c) Gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'Ente;
 - d) la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 7

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

1. I criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:
 - concorre il personale che abbia conseguito la valutazione positiva della performance individuale, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione;
 - viene valutato il periodo di servizio nel corso dell'anno (data assunzione e data cessazione), nonché l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nel corso dell'anno;
 - gli importi sono graduati secondo uno specifico indice, determinato in base all'area di appartenenza. Per l'area degli operatori l'indice è pari a 1,00, per l'area degli operatori esperti l'indice è pari a 1,30, per l'area degli istruttori l'indice è pari a 1,50, per l'area dei funzionari ed elevata qualificazione l'indice è pari a 1,80 non titolari di EQ.
 - non concorre il personale neoassunto a tempo indeterminato o a tempo determinato, o con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni nel corso dell'anno oggetto di valutazione ad eccezione del personale assunto mediante l'istituto della mobilità per il quale il suddetto periodo è ridotto a 60 giorni di calendario.
 - non concorre il personale in servizio e assente a qualsiasi titolo, che non svolga un periodo minimo di attività lavorativa nell'anno fissato in almeno 120 giorni.
2. Il premio teorico spettante è proporzionalmente ridotto qualora si verifichi un'assenza dal servizio del/la dipendente per uno o più periodi anche non

continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.

3. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua, partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni (o 366 negli anni bisestili). Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. ferie, festività sopresse e festività Santo patrono;
 - b. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - c. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)²
 - d. congedi per le donne vittime di violenze;
 - e. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - f. congedo per maternità e per paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente;
 - g. permessi mensili di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - h. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente;
 - i. permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
 - j. permessi sindacali retribuiti.
4. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
5. Il premio correlato alla performance organizzativa è erogato previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
6. Il premio verrà calcolato, parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1,2,3 e 4 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo (il quoziente) per ciascun valore individuale.
7. Le eventuali risorse di performance organizzativa, che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate alla performance individuale dell'anno.

Art. 8

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

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorre tutto il personale dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun/a dirigente/responsabile di settore e purché detta valutazione sia



considerata positiva, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente.

2. Il premio correlato alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione di performance ottenuta, secondo la *metodologia applicata dall'Ente*.
3. I criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale sono i medesimi previsti dall'art. 7 per determinare il premio di performance organizzativa.
4. Il premio verrà calcolato parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
5. Al 15 % del totale dei dipendenti, con arrotondamento all'eccesso, con esclusione dei titolari e delle titolari di incarichi di elevata qualificazione, purchè non titolari di EQ, che conseguano annualmente valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio, precede chi consegue la maggiore valutazione media di performance nel triennio precedente.
6. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna area, valutato positivamente con punteggio di almeno 20/30, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
7. *Per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale, la valutazione complessiva dei dipendenti di cui al comma 6 viene elevata del 30% e quindi rettificata in funzione dei commi precedenti del presente articolo.*
8. La valutazione da parte del funzionario responsabile/Segretario Comunale dovrà essere effettuata entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferisce. Copia della scheda di valutazione dovrà essere consegnata a ciascun dipendente che ne rilascerà ricevuta in calce; per i dipendenti non in servizio si procederà per il tramite del servizio postale.
9. I compensi saranno liquidati entro 60 giorni dalla conclusione delle procedure di cui ai commi precedenti.
10. I lavoratori potranno, nel termine di 10 giorni dal ricevimento della propria scheda di valutazione, inoltrare motivato ricorso all'Organismo di Valutazione che dovrà, sentito il lavoratore, a sua volta pronunciarsi nei successivi 20 giorni.

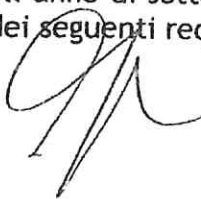
CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9 Principi generali

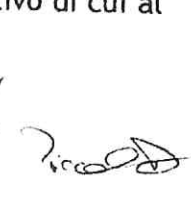
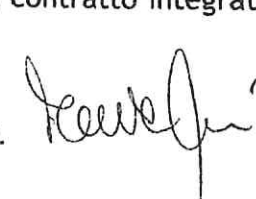
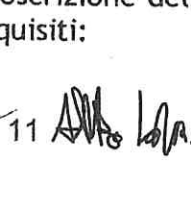
1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.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

Art. 10 Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
2. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno trentasei mesi di servizio presso l'ente.
3. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel numero di differenziali stipendiali determinati in sede di contrattazione integrativa.
4. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche, fatto salvo per coloro che entro il termine del 31 marzo comunicano la mancata volontà di parteciparvi.
5. Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, in possesso dei seguenti requisiti:



11



- a) lavoratori e lavoratrici che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente;
 - b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
 - c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 4, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
6. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area.
7. L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:
- a) media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità - peso: 80%;
 - b) esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 0,10 per ogni anno di permanenza nella posizione economica/livello differenziale di appartenenza, per un massimo di 10 anni. - peso: 20%
7. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo. A tale fine l'ente provvede ai sensi del precedente comma.
8. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.
9. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.

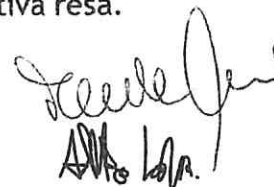


10. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106.
11. Qualora residui un budget di spesa per la presenza in posizione utile di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso sarà destinato al finanziamento del premio di performance della medesima annualità;
12. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.
13. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
14. La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. Per le valutazioni dell'anno 2022 la progressione economica decorre dal 01.01.2023.

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 11 Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione e possono essere liquidate solo al ricorrere delle condizioni previste dagli articoli seguenti.
2. L'identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente/responsabile di settore.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari maggiormente onerosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.



6. Tutte le indennità e compensi disciplinati dal presente capo trovano capienza nell'ambito del Fondo risorse decentrate di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.

Art. 12

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

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro costituisce l'unica indennità erogabile per tali o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi sotto indicati, determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL 21.05.2018, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2024.
5. Le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità per le condizioni di lavoro:
 - a) **Disagiate:** Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendersi secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale nonché il recupero psico-fisico; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella del rimanente personale con analogo ruolo/mansioni. L'indennità è riconosciuta nelle seguenti fattispecie, nella misura a fianco di ciascuna indicata:
 - attività continuativa resa in luoghi particolarmente rumorosi o con particolari dotazioni di utilizzo disagiata (strumenti a percussione, a spinta, ecc.);
 - attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno (orario frazionato, multi-periodale o plurisettimanale, ecc.);

- altre casistiche evidenziate dalle RSU da trattare con apposito accordo;
 - Valore dell'indennità per ogni singola giornata di effettiva esposizione al disagio euro 1,40;
- b) **Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute** - l'indennità di rischio può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, nella misura a fianco indicata:
- attività che prevede utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici: valore dell'indennità per ogni singola giornata di esposizione al rischio;
 - Valore dell'indennità per ogni singola giornata di effettiva esposizione al rischio euro 1,40;
- c) **Implicanti il maneggio valori**: l'indennità compete all'economo comunale e agli agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata mensilmente (o annualmente) sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività comportanti maneggio di valori, come segue:

Valore medio mensile dei valori maneggiati		Indennità giornaliera
da €	a €	
5.000,00	15.000,00	€ 2,00
> 15.000,00		€

Nel caso si presenti la fattispecie potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

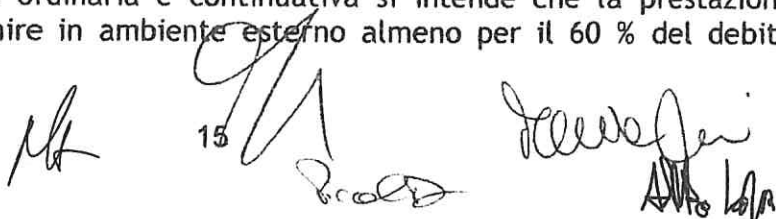
Art. 13

Indennità di servizio esterno

(art. 7, comma 4, lett. e), e art. 100 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 1,40.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 60 % del debito orario giornaliero.

15



3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2024.

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera f) e art. 84 CCNL, e in continuità con la precedente contrattazione, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di servizio, con atto scritto ed adeguatamente motivato, 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. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti appartenenti alle aree degli Istruttori, Funzionari e di Elevata Qualificazione (purché non titolari di EQ). Il numero di conferimenti viene determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio con il coordinamento del Segretario Comunale entro il 28 febbraio di ogni anno.
2. 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.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, 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, sulla base delle unità di personale interessate.
4. Le fattispecie alle quali il Responsabile di servizio dovrà fare riferimento sono le seguenti:
 - a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**
 1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza
 - b) **Responsabilità gestionale, che comprende**
 1. Responsabilità di procedimenti di spesa
 2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
 3. Responsabilità di realizzazione piani di attività
 - c) **Responsabilità professionale, che comprende:**
 1. Responsabilità di processo

2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Servizio titolare di EQ.
5. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile di Servizio applicando i criteri di cui alla scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" (allegato A) ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità, tenendo conto della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo, nel limite massimo pari ad € 8.250,00.
6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.
7. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
8. In tutte le fattispecie indicate al comma 5 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto da effettuarsi ogni anno; nel caso di mancato conferimento annuale con apposito atto scritto la suddetta indennità non verrà erogata per tale annualità.
9. Per le funzioni di cui al comma 5 è riconosciuta l'indennità non superiore ad:
 - € 120,00 agli Ufficiali di Stato Civile
 - € 120,00 agli Ufficiali di Anagrafe
 - € 120,00 agli Ufficiali Elettorali
 - € 350,00 al Responsabile dei Tributi
 - Ufficiali di Stato Civile e/o Anagrafe con una delega € 120,00
 - Ufficiali di Stato Civile e/o Anagrafe con due deleghe € 240,00
 - Ufficiali di Stato Civile e/o Anagrafe con tre deleghe € 350,00
10. Le indennità di cui al presente articolo, escluse le indennità di cui al precedente comma, non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
11. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
12. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal 01.01.2024.

  17   

Art. 15
Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo
(art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL 16.11.2022)

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

Art. 16
Indennità di reperibilità
(art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL 21.05.2018)

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. Nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o per l'ampliamento dei servizi o in situazioni di carenza di personale da porre in rotazione nei turni di reperibilità, è possibile aumentare fino a 6 (sei) il numero delle volte in cui ogni dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese. In periodi di particolare attività detto numero può essere ulteriormente elevato, fermo restando il limite massimo di n. 10 turni di reperibilità nel corso di un periodo quadrimestrale da intendersi a scorrimento.
3. Nel caso di cui al comma precedente, l'indennità base di reperibilità è pari ad € 13,00³ per 12 ore al giorno, e tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva. Nel caso di reperibilità inferiore a 12 ore giornaliera l'importo di € 13,00 per 12 ore giornaliera viene rapportato alle ore effettuate.
4. L'indennità in oggetto compete anche al personale addetto all'ufficio di stato civile di volta in volta individuato nei limiti di un'unità, reperibile nei giorni festivi e limitatamente ai casi di almeno due festività consecutive. L'orario di reperibilità è stabilito in un massimo di 2 (due) ore e l'importo di € 13,00 per 12 ore giornaliera, di cui al comma precedente, viene rapportato alle ore effettuate.
5. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il trimestre successivo mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.

Art. 17
Indennità di funzione
(art. 7, comma 4, lett. w), e art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Nel caso si presenti la fattispecie potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

Art. 18
Servizio turnato in giornata festiva infrasettimanale
(art. 7, comma 4, lett. ac), e art. 30 CCNL 16.11.2022)

1. Il personale turnista che abbia prestato servizio in una giornata festiva infrasettimanale può chiedere, entro 15 giorni dall'avvenuta prestazione, il recupero - tramite riposo compensativo - di un numero di ore equivalente a quelle lavorate.
2. Il recupero è alternativo all'erogazione dell'indennità di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL 2019-2021.
3. Nel caso di opzione per il riposo compensativo, l'onere relativo all'indennità di turno non erogata va comunque computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate e, al termine dell'esercizio, verrà a costituire economia di bilancio.

TITOLO II
DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 19
Elevazione limiti in materia di turni
(art. 7, comma 4, lett. l), e art. 30 commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni, né l'esigenza di aumentare il limite dei 10 turni notturni effettuabili nel mese da parte di ciascun dipendente, fatte salve eventuali esigenze di carattere eccezionale.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui all'art. 2.

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

1. Le parti, tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori, si impegnano ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi previste dal D.Lgs n. 81/2008.
2. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'ente garantisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi specifici connessi con l'attività svolta, nonché delle procedure da seguire, per proteggere sé stessi ed i colleghi da situazioni di pericolo o di violenza nei luoghi di lavoro.

3. L'ente inoltre garantisce la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore che presta la propria attività anche in modalità agile o da remoto.

Art. 21

Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale

(art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL del 21.5.2018)

1. Il contingente di personale da destinare al tempo parziale corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno, con riferimento alle singole aree e riferita alla data del 31 dicembre di ciascun anno;
2. La percentuale si ottiene con l'arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni area, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa (elevata qualificazione), del personale dirigenziale.
3. Detta percentuale del 25% può essere aumentata di un ulteriore 10% massimo, fino ad arrivare al 35% per ogni area, in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, quali:
 - a) Dipendenti portatori di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti;
 - b) Portatori delle patologie di cui al punto a), che siano coniugi, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
 - c) Lavoratore o la lavoratrice che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
 - d) Lavoratore o lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
 - e) dipendenti portatori di disabilità o in particolari condizioni psicofisiche, anche con necessità di cura incompatibile con il tempo pieno;
 - f) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità e paternità;
 - g) presenza di famiglia numerosa composta da almeno tre figli, anche se non tutti minori;
4. In detti casi, in deroga alle procedure individuate nel regolamento del tempo parziale adottato dall'Ente, le domande sono presentate senza limiti temporali.

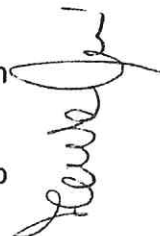
Art. 22

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

(art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL)



Proceda



1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria giornaliera rispetto all'orario di ingresso e all'orario di uscita, rispettivamente in posticipo ed in anticipo rispetto all'orario di lavoro, fermo restando che lo stesso è funzionale all'orario di servizio adottato dalla struttura di appartenenza. Pertanto, si consente al dipendente di anticipare/posticipare l'orario di inizio/termine della prestazione lavorativa entro il limite massimo di 15 (quindici) minuti per ogni singolo turno di servizio (antimeridiano o pomeridiano), compatibilmente con l'orario di servizio e con l'orario di apertura al pubblico. Si riconferma che la citata flessibilità non deve avere carattere di continuità e deve essere comunque recuperata in giornata, come previsto dall'accordo sottoscritto con le OO.SS. e RSU in data 09.03.2021.
2. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente.

Art. 23

Orario multiperiodale

(art. 7, comma 4, lett. q), e art. 31, comma 2 CCNL)

1. Le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 31 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario; non si rilevano necessità per elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 24

Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio

(art. 7, comma 4, lett. r) e art. 29, comma 2 CCNL)

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

Art. 25

Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario

(art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 32, comma 3 CCNL)

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

Art. 26

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi
(art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

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

Art. 27

Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, lett. v) e art. 17, CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.⁴
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. istituzione di più fasce di valutazione;
 - b. differenziazione delle valutazioni dei risultati raggiunti e della conseguente retribuzione di risultato;
 - c. Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione.
4. In caso di conferimento ad un dipendente già titolare di incarico di E.Q. di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di E.Q., ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico,

nelle modalità previste dal regolamento. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance, secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si cumulano alla retribuzione di risultato, secondo la correlazione prevista all'art. 15 del presente CCI.
6. La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 5 confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di elevata qualificazione.⁵

Art. 28

Esclusione turni di lavoro notturni

(art. 7, comma 4, lett. z) e art. 30, comma 8, CCNL)

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 30, comma 8, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa - a richiesta - essere escluso dall'effettuazione di turno notturni, fermo il divieto vigente per le donne dall'inizio della gravidanza e nel periodo fino ad un anno di vita del bambino.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 29

Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35, comma 10, CCNL)

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL del 09.05.2006 le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 7 ore continuative, sono le seguenti:
 - a) personale appartenente alla polizia municipale;
 - b) cuochi.

ART. 30

Servizi pubblici essenziali - Prestazioni indispensabili e contingenti di personale

1. Le parti nell'ambito dei servizi essenziali di cui all'art. 1, comma 1, del CCNL 1994-1997, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili previste dal comma 2 del sopra citato art. 1, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionali tutelati.

⁵ La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la retribuzione di risultato ai titolari di Eq non destinatari di altre compensi, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

2. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 1, comma 2, CCNL 1994-1997, inerenti ai servizi pubblici essenziali previsti dall'art. 1, comma 1, CCNL 1994-1997:
- a) Il servizio di stato civile limitatamente all'accoglimento della registrazione delle morti se lo sciopero ricade in giornata pre o post festiva.
 - b) Il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali.
 - c) Il servizio di pronto intervento come previsto dal Regolamento del servizio di pronta reperibilità.
 - d) Il servizio di polizia municipale limitatamente a trattamenti sanitari obbligatori.
 - e) Il servizio di distribuzione pasti.

Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei periodi indicati dalla normativa nazionale di settore.

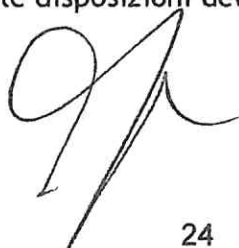
3. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate:

SERVIZIO	NUMERO ADDETTI
Stato civile - elettorale	1
Pronto intervento	1
Polizia municipale	1
Distribuzione pasti anziani	1

4. Il Responsabile del servizio individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti, i nominativi dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni.
5. Il Responsabile del singolo servizio provvederà ad informare l'utenza sulla possibile non erogazione del servizio.

Art. 31 Clausola finale

1. Le parti convengono che nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente CCI e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali integrazioni o modifiche.
2. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.



Allegato A)

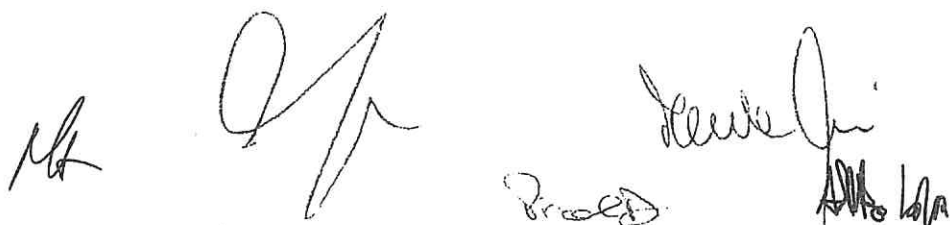
TABELLA
per l'attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 CCNL 16.11.2022)

a. RESPONSABILITÀ E COORDINAMENTO DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5
3) Apposizione pareri interni di regolarità	Punti da 1 a 5

b. RESPONSABILITÀ GESTIONALE E DI COORDINAMENTO	Max punti n. 15
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2) Resp. di coordinamento gruppi di lavoro	Punti da 1 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5

c. RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE E DI COORDINAMENTO	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni del Dirigente/Responsabile	Punti da 1 a 5

PUNTEGGI	INDENNITA'
da 41 a 45	euro 2.000,00
da 35 a 40	euro 1.800,00
da 28 a 34	euro 1.500,00
da 21 a 27	euro 1.000,00
da 14 a 20	euro 800,00
da 12 a 13	euro 600,00
da 7 a 11	euro 350,00
da 1 a 6	euro 300,00



COMUNE DI CORDIGNANO
(Provincia di Treviso)

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO NORMATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE AREA FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2023/2025**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

mt

[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]

PREMESSA

L'articolo 40 del D.Lgs 30/3/2001 n. 165, al comma 3 – sexies prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40bis comma 1 stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento funzione pubblica.

In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25 il M.E.F. Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno (Revisore dei Conti, Servizio Ragioneria) ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i.:

- *contratti integrativi normativi* (c.d. articolato) - si tratta di atti che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello;
- *contratti integrativi economici* - costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione dei contratti collettivi di primo livello in essere, ad uno specifico anno;
- *contratti stralcio su specifiche materie* (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello.

La *relazione illustrativa* è composta da due distinti moduli:

- *Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto*
- *Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili;*

La *relazione tecnico-finanziaria* concerne l'utilizzo delle risorse previste nei Fondi per la contrattazione integrativa e ricomprende quattro moduli:

1. *Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa*
2. *Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa*
3. *Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa*
4. *Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio*

AMM. L. M.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione		Preintesa C.D.I. 22.11.2023
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2023-2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale dott. Rolando Fontan Componenti: Responsabile del Servizio Finanziario Mario Tavian Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FP, FP-UIL, R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle): CGIL-FP, FP-UIL, R.S.U.; - CISL-FP (ASSENTE)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) disposizioni generali b) trattamento economico del personale c) disposizioni inerenti la qualità e la sicurezza del lavoro e la tutela della salute
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione – predisposta ai sensi dell'art. 40, comma 3sexies, ed art. 40bis, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 propedeutica alla acquisizione della Certificazione – viene trasmessa al revisore Unico dei Conti del Comune di Cordignano per la certificazione di competenza. Nel caso il Revisore dei Conti dovesse fare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Nell'Ente viene utilizzato il sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale sulla base del manuale di valutazione intercomunale del Centro Studi della Marca Trevigiana Ai sensi dell'art. 169, comma 3bis del TUEL, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, sono unificati organicamente negli atti programmatici approvati e allegati al Bilancio nonché nel piano esecutivo di gestione (G.C. n 60/26.04.2023). Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 per le amministrazioni statali, è assicurato dall'ente nella massima trasparenza attraverso la pubblicazione nel sito, in apposita sezione dedicata, dei dati e notizie previste dall'art. 11 comma 8 del d.lgs. 150/2009. Relativamente all'anno 2023, con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 09.05.2023, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 – P.I.A.O., comprendente la sottosezione di programmazione rischi correttivi e trasparenza, con l'individuazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel triennio in argomento.

		Considerato che l'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 non trova applicazione per i Comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'art 16, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009), la CIVIT, con deliberazione n. 121/2010, ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Questo Comune non ha costituito l'OIV, ma l'ODV - organismo di Valutazione (che ha sostituito il Nucleo di Valutazione).
--	--	---

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale- modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

In data 22.11.2023, come risulta dal verbale N. 1, la delegazione trattante ha sottoscritto l'accordo concernente il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2025.

In particolare:

1. all'art. 4 è stato delineato il percorso della determinazione annuale delle risorse destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel contratto stesso;
2. l'art. 5 ha individuato gli strumenti di premialità nei seguenti istituti:
 - compensi correlati alla performance organizzativa e individuale;
 - compensi per specifiche responsabilità;
 - le progressioni economiche;
 - le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale;
3. l'art. 6 ha stabilito i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie che tengono conto, in particolar modo, dei principi dell'art. 18 del D.LGs. 150/2009 ovvero della selettività del sistema premiante con la conseguente differenziazione degli esiti tra i singoli dipendenti, con le risorse distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni attraverso il sistema di valutazione che è unico;
4. l'art. 10 stabilisce i criteri generali per la progressione economica all'interno delle Aree riservata al personale che ha maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto di specifici requisiti disciplinati dal sistema di valutazione;
5. l'art. 12 prevede le indennità correlate alle condizioni di lavoro da erogare al personale che svolge prestazioni lavorative con esposizione al rischio, disagio e maneggio valori, di cui alle fattispecie individuate;
6. l'art. 13 riguarda l'indennità di servizio esterno per il solo personale della polizia locale da erogare nelle modalità previste;
7. l'art. 14 definisce l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022 ed i casi in cui compete; altresì vengono configurate le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità e definiti i criteri per la quantificazione;
8. l'art. 19 e seguenti dispongono in merito alla qualità e sicurezza del lavoro, compresi i criteri per la flessibilità d'orario.

AMG LMA.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Si attesta che ciascuno degli articoli del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo anni 2023-2025, oggetto di accordo, è compatibile con le disposizioni legislative e le norme contenute nei contratti collettivi nazionali.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

c) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2023 salva diversa decorrenza esplicitata nel CDI; le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel CDI o non compatibili coi contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dal 1^a gennaio 2023.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

In materia di meritocrazia e premialità trovano applicazione il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nonché il sistema di valutazione della prestazione, ai quali si rinvia.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del decreto legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito).

In sede di accordo annuale vengono definite le risorse da destinare all'istituto della progressione economica all'interno delle Aree in relazione al numero dei differenziali stipendiali attribuibili a ciascuna Area.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del decreto legislativo n. 150/2009.

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi" (ossia definisce unicamente la cornice di regole generali) e persegue lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al sistema di relazioni sindacali introdotto dal decreto legislativo n. 150/2009.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna.






Relazione tecnico-finanziaria

La presente relazione tecnico-finanziaria viene redatta al fine di individuare e quantificare i costi riguardanti la Contrattazione Decentrata e di attestarne la compatibilità e la sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Sulla base di quanto previsto nella citata circolare Rgs. N. 25/2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati le parti non ritenute pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato".

1.2 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

1.2.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccni/Ccrl/Ccpl

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

1.2.2 - Sezione II - Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

1.2.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

1.2.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

1.2.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

1.3 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

1.3.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

1.3.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

1.3.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non è pertinente allo specifico accordo illustrato.

1.3.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

1.3.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

1.3.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Ai fini della certificazione, si attesta la legittimità del contratto collettivo decentrato integrativo anni 2023-2025 rispetto ai vincoli legislativi e alle norme contenute nei contratti collettivi nazionali. In particolare sono rispettate le indicazioni dell'art. 5, comma 2, i vincoli di competenza definiti dall'art. 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e i vincoli e i limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali come indicato ai commi 3, 3bis e 3quiquies dello stesso articolo 40 del D.Lgs. 165/2001. Il contratto integrativo decentrato rispetta, altresì, le disposizioni del Titolo III (merito e premi) del D.Lgs. n. 150/2009.

1.4 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there are initials 'AM' and 'LM'. In the center, there is a large, stylized signature. To the right of this, there are two more signatures, one of which appears to be 'Rosa'. On the far right, there is a signature that looks like 'M. B.'.

1.5 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

1.5.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

1.5.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

1.5.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Cordignano, 6 dicembre 2023



Il Responsabile del Servizio Finanziario
Mario Ravian

ATA L.M.