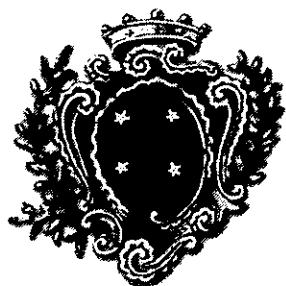


COMUNE DI LIVORNO FERRARIS

PROVINCIA DI VERCELLI



**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
(CCDI)**

Anni 2023-2025

Preintesa

SOTTOSCRITTA IN DATA

A series of three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a stylized 'F'. The middle signature consists of two loops, possibly 'OY'. The third signature on the right is a more fluid, cursive style.

L'anno duemilaventitré, il giorno CINQUE del mese di DICEMBRE, alle ore 15:30, presso la sede legale del Comune di Livorno Ferraris, ivi ubicata in Via Martiri della Libertà n. 100, si sono riunite:

- La Delegazione Trattante di parte datoriale pubblica:

Ruolo	Nominativo
Presidente	Dott. Bartolomeo Farana
Componente	Rag. Renzo Masoero

- La Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP CGIL	Sig. _____
FP CISL	Sig. <u>MAURO GAVINELLI</u>

- Le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
<u>ROSA</u>	<u>HACALUSO</u>

Al fine di pervenire alla preintesa relativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Livorno Ferraris, ai sensi di quanto previsto e disciplinato:

- dal Contatto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del 16.11.2022;
- dalle linee di indirizzo alla delegazione di parte datoriale pubblica, stabiliti con deliberazione della Giunta Comunale n. 122 dell'11.10.2023, esecutiva ai sensi di legge;
- dal fondo delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023, costituito con determinazione del Responsabile del Servizio Affari Generali e Personale n. 55 del 17.10.2023.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente CCDI per il triennio 2023-2025.

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) vigente, dal D.lgs n. 165/2001 e successive modificazioni e dal D.lgs n. 150/2009 e successive modificazioni.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrali Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla legge (art. 40 del D.lgs n. 165/2001 e successive modificazioni).

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2, comma 3, del D.lgs n. 165/2001 e successive modificazioni.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D.lgs n. 165/2001 e successive modificazioni).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.lgs n. 165/2001 e successive modificazioni).

TITOLO I

DELEGAZIONE TRATTANTE – VIGENZA E APPLICAZIONE

Art. 1 – Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022, è così composta:

- Per la parte datoriale pubblica:

Dott. Bartolomeo Farana (Presidente)

Rag. Renzo Masoero (Componente)

- Per la parte sindacale:

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Sig. _____, in rappresentanza della FP CGIL

Sig. MAURO GAVINELLI, in rappresentanza della CISL FP

I rappresentanti sindacali unitari (R.S.U.):

Sig. ROSA MACALUSO

Sig. _____

Art. 2 – Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Livorno Ferraris inquadrato nelle Aree degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (EQ) di cui al nuovo ordinamento professionale previsto dal CCNL del 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale (2023-2025), è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
7. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa con esso disciplinati.



Art. 3 – Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della validità del contratto decentrato (art. 3, comma 5, del CCNL 16.11.2022).
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

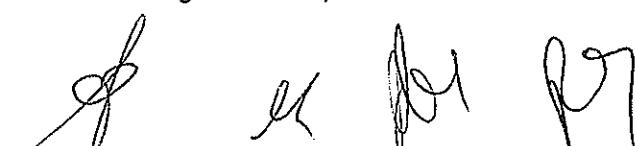
Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. In base all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali di cui al CCNL del 06.07.1995 e del successivo accordo riguardante il comparto Regioni Autonomie Locali del 19.09.2002 – tuttora in vigore – i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali in caso di sciopero sono stabiliti come dal seguente elenco, in funzione delle attività istituzionali facenti capo all'Ente:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile 1 addetto	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale 1 addetto	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Rete stradale 1 addetto	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.
Servizi del personale 1 addetto	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).
Polizia Municipale 1 addetto per turno	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. attività della centrale operativa; d. vigilanza casa municipale; e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve.

2. Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;



- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno dieci giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
3. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento agli accordi collettivi sopra citati e alla legge 146/90.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'Organizzazione Sindacale (O.S.) d'appartenenza e alla R.S.U. secondo le modalità previste dall'Accordo Collettivo Quadro (ACQ) del 07.08.1998 e successive modificazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia (Contratto Collettivo Nazionale Quadro CCNQ del 04.12.2017, come modificato dal CCNQ del 19.11.2019);
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge n. 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fructi a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a. nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole aree o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;

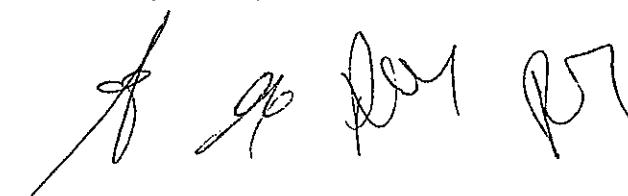
- b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

- 1. Il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, in base agli accordi citati nel precedente art. 5, comma 1, lett. a), è esteso alla R.S.U.
- 2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
- 3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente CCDI e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica o di poter utilizzare per tali comunicazioni la e-mail aziendale individuale.
- 4. Per le parti non disciplinate dal presente CCDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applicano gli accordi citati nel precedente art. 5, comma 1, lett. a), l'art. 10 del CCNL del 16.11.2022 e le norme in materia non disapplicate da quest'ultimo.
- 5. Ai sensi dell'art. 3, comma 32, della L. n. 537/1993, ai dipendenti di tutti del pubblico impiego si applica la Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

- 1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
- 2. La R.S.U e le OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
- 3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.



TITOLO III
LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 16.11.2022 le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 01.04.1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Servizio competente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. In sede di prima applicazione del presente CCDI, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL del 16.11.2022. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL del 16.11.2022.
5. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di dieci ore.
6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
7. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2022. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
8. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
9. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa rimando all'art. 32 del CCNL del 16.11.2022, alle disposizioni dei contratti nazionali non disapplicate e all'art. 5 del D.lgs n. 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 9 - Banca delle ore

1. Si istituisce nell'Ente la Banca delle ore, con un conto individuale, per ciascun lavoratore.
2. I dipendenti non titolari di incarichi di Elevata Qualificazione/Responsabile di Servizio, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente



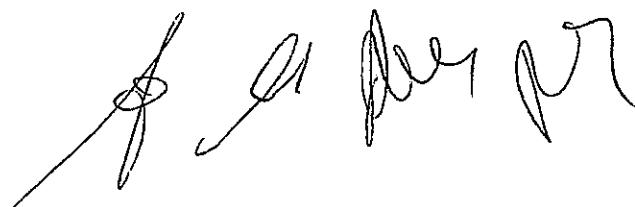
la propria volontà in tal senso al competente Responsabile di Servizio entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. Nella prima ipotesi¹²⁰ viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 16.11.2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.

3. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario – previamente autorizzate dal competente Responsabile del Servizio di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascun dipendente – che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
4. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 120.
5. È previsto un limite minimo, stabilito in un'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
6. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
7. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.
8. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno di riferimento e accantonate nell'anno successivo, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.
9. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
10. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
11. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16.11.2022 e costituiscono economia di bilancio.

TITOLO IV

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)



1. Le Parti concordano sul fatto che:
 - a. la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
 - b. le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
 - C. la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

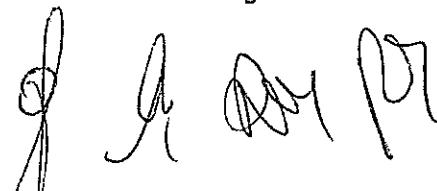
1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018, come integrato dall'art. 84-bis del CCNL del 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. È definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente.
3. Sono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solo le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, adottato ai sensi della L. n. 81/2008 e successive modificazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Possono darvi titolo le attività che comportano:
 - a. una esposizione diretta e continua con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. una esposizione diretta e continua con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - c. l'effettuazione di attività svolte prevalentemente in condizioni ambientali di particolare e pesante insalubrità.
4. L'indennità di cui al comma 3 è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, sulla base del seguente valore monetario: € 1,30 al giorno.
5. Ai dipendenti addetti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori (non si considera tale l'uso del bancomat) e di denaro contante, per i quali possono derivare rilevanti danni patrimoniali. Per tali dipendenti l'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:
 - Euro 1,30 senza distinzione di importo
6. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile del Servizio competente e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione

- dei compensi.
7. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi precedenti è possibile cumulare le relative indennità.
 8. L'indennità giornaliera maturata viene erogata sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile del Servizio di riferimento.

Art. 12 - Specifiche Responsabilità

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL del 16.11.2022, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di Responsabile di Servizio/Elevata Qualificazione, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di € 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di Responsabile di Servizio/Elevata Qualificazione.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL del 16.11.2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti Responsabili di Servizio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.
3. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio devono fare riferimento per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo sono le seguenti:
 - a. responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
 - b. responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
 - c. coordinamento di risorse umane;
 - d. responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica, proposta, la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ad attività e ruoli di cui al D.lgs n. 36/2023 (Codice dei Contratti), al D.lgs n. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale), alla L. n. 190/2012 (Anticorruzione trasparenza) e al Regolamento Europeo 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR);
 - e. attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - f. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - g. responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
4. L'importo dell'indennità in questione è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

- a. importo di € 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per i quali ricorrono contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al precedente comma 3;
 - b. importo di € 3.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per i quali ricorrono contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al precedente comma 3;
 - c. importo di € 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per i quali ricorrono contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'Area degli Istruttori per i quali ricorrono almeno sei delle condizioni di cui al precedente comma 3;
 - d. importo di € 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione quando ricorrono contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'Area degli Istruttori per i quali ricorrono almeno quattro, ma non più di cinque, delle condizioni di cui al precedente comma 3;
 - e. importo di € 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per i quali ricorrono due delle condizioni di cui al comma precedente, per quelli dell'Area degli Istruttori per i quali ricorrono tre delle condizioni di cui al comma precedente, per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti per i quali ricorrono almeno quattro delle condizioni di cui al precedente comma 3;
 - f. importo di € 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per i quali ricorra una delle condizioni, per quelli dell'Area degli Istruttori per i quali ricorrono due delle condizioni, per quelli dell'Area degli Operatori Esperti per i quali ricorrono tre delle condizioni e per quelli nell'Area degli Operatori per i quali ricorrono almeno quattro delle condizioni di cui al precedente comma 3.
5. Ai dipendenti di cui al precedente comma 1 è riconosciuta un'indennità di importo massimo non superiore ad € 350,00 annui lordi per compensare, ai sensi dell'art. 84, comma 1, del CCNL del 16.11.2022, le seguenti specifiche responsabilità, valendo al riguardo il solo riferimento all'atto formale di individuazione:
- a. specifiche responsabilità attribuite, con atto formale, per lo svolgimento del ruolo di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b. specifiche responsabilità eventualmente affidate, con atto formale, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c. specifiche responsabilità affidate, con atto formale, al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite, con atto formale, ai messi notificatori.



6. Non costituisce specifica responsabilità l'individuazione e nomina del dipendente a responsabile del procedimento ai sensi della L. n. 241/1990.
7. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo Responsabile del Servizio di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale da trasmettere al Servizio personale per l'attribuzione del compenso.
8. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei Responsabili di Servizio in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCDI.
9. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili – anche nel caso di dipendenti assunti part-time – e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del dirigente/responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

Art. 13 – Indennità di funzione al personale della Polizia Locale

1. Al personale della Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori, Istruttore di polizia locale (agente di polizia locale), e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, Funzionario di polizia locale (specialista dell'area vigilanza), che non risulti titolare di incarico di Responsabile di Servizio/Elevata Qualificazione, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Le fattispecie alle quali il Responsabile del relativo Servizio deve fare riferimento per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo sono le seguenti:
 - a. responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
 - b. coordinamento di risorse umane;
 - c. responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica, proposta, la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ad attività e ruoli di cui al D.lgs n. 36/2023 (Codice dei Contratti), al D.lgs n. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale), alla L. n. 190/2012 (Anticorruzione trasparenza) e al Regolamento Europeo 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR);
 - d. attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;



- e. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - f. responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:
- a. importo di € 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, Funzionario di polizia locale (specialista dell'area vigilanza), per i quali ricorrono contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;
 - b. importo di € 3.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, Funzionario di polizia locale (specialista dell'area vigilanza), per i quali ricorrono contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) cinque delle condizioni di cui al comma precedente;
 - c. importo di € 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, Funzionario di polizia locale (specialista dell'area vigilanza), per i quali ricorrono contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'Area degli Istruttori, Istruttore di polizia locale (agente di polizia locale), per i quali ricorrono tutte le condizioni di cui al comma precedente;
 - d. importo di Euro 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, Funzionario di polizia locale (specialista dell'area vigilanza), quando ricorrono contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'Area degli Istruttori, Istruttore di polizia locale (agente di polizia locale), per i quali ricorrono cinque delle condizioni di cui al comma precedente;
 - e. importo di € 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, Funzionario di polizia locale (specialista dell'area vigilanza), per i quali ricorrono due delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'Area degli Istruttori, Istruttore di polizia locale (agente di polizia locale), per i quali ricorrono quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
 - f. importo di Euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, Funzionario di polizia locale (specialista dell'area vigilanza), per i quali ricorra una delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'Area degli Istruttori, Istruttore di polizia locale (agente di polizia locale) per i quali ricorrono tre delle condizioni di cui al comma precedente.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
- a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL del 16.11.2022;
 - b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06.07.1995 e successive modificazioni;
 - c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;

- d. è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;
 - e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL del 16.11.2022 (art. 12 precedente);
 - f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
6. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal Responsabile del relativo Servizio – con atto formale da trasmettere al Servizio personale per l'attribuzione del compenso - sulla base delle risorse stanziate con il CCDI.
 7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.

Art. 14 – Indennità di servizio esterno della Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, per almeno 4 ore, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. Tale indennità è riconosciuta per l'attività di pattugliamento in auto/moto/appiedato e per l'importo giornaliero di € 2,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presenta articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30 del CCNL del 16.11.2022;
 - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06.07.1995 e successive modificazioni;
 - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; 40
 - d. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
9. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Relativo Responsabile di Servizio e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. È erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia al servizio personale per l'attribuzione dei compensi.

Art. 15 – Prestazioni del personale della Polizia Locale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017, convertito in L. n. 96/2017 e

The document features three handwritten signatures in black ink, likely belonging to the responsible officials, positioned at the bottom right corner of the page.

successive modificazioni, e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL del 16.11.2022.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL del 16.11.2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL del 01.04.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Art. 16 – Reperibilità

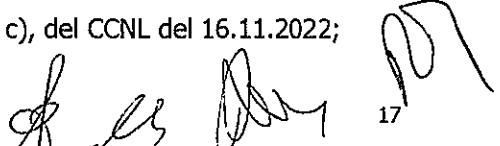
1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, potrà essere istituito il servizio di pronta reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL del 21.05.2018. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per ogni 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si farà fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.
3. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
4. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
5. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria.
6. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio Responsabile di Servizio anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
7. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
8. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi degli artt. 32, comma 7, e 33 del CCNL del 16.11.2022 o con

equivalente recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai precedenti commi 1 e 6.

9. La disciplina del comma 8 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.200 e verrà corrisposta la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.
10. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità di cui al comma 1 viene incrementata a € 13,00 per ogni 12 ore al giorno.

Art. 17 – Turnazione

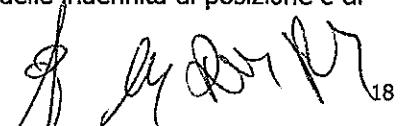
1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. 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 e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato;
 - c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a. turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL del 16.11.2022;



- b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL del 16.11.2022;
 - c. turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL del 16.11.2022;
 - d. turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL del 16.11.2022.
6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
 7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.
 8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL del 16.11.2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.
 9. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8, e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL del 16.11.2022, sono individuate le seguenti ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno:
 - a. lavoratore fragile, ossia dipendente in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali attestante una condizione di rischio derivante da patologie immunodepressive, farmaco-resistenti, degenerative o derivante da esiti oncologici, dallo svolgimento di terapie salvavita o da malattie certificate come "malattie rare", ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992;
 - b. lavoratore con particolari patologie certificate o che si trovi in situazioni di disabilità grave accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. n. 104/1992;
 - c. dipendente che sia caregivers ai sensi dell'art. 1, comma 255, della L. n. 205/2017;
 - d. presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

Art. 18 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di posizione e di risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione/Responsabili di Servizio è quello adottato dalla Giunta Comunale e vigente in seno all'Ente.
2. Nello specifico, la metodologia attuale di valutazione della performance dei dipendenti incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione/Responsabili di Servizio e la metodologia di valutazione della performance degli altri dipendenti è quella definita con le deliberazioni della Giunta Comunale n. 44 del 08/06/2014 e n. del 41 del 31/03/2015, esecutive ai sensi di legge.
3. Per i dipendenti incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione/Responsabili di Servizio l'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di



18

risultato di tutti gli incarichi previsti.

- Annualmente, la Giunta Comunale stabilirà la percentuale minima da destinare alla retribuzione di risultato di cui sopra, in relazione alla complessità e strategicità degli obiettivi assegnati nel piano performance ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione/Responsabili di Servizio, sentito il Nucleo/Organismo di Valutazione. Il relativo riparto avverrà mediante un sistema finalizzato a distribuire per intero la quota di risorse destinate al risultato, nel rispetto del principio di differenziazione retributiva. Esemplificazione:

risorse complessive EQ = a)	€ 75.000,00	% sul fondo complessivo
quota retribuzione di posizione = b)	€ 63.750,00	85%
quota retribuzione di risultato a) - b) = c)	€ 11.250,00	15%

	A valutazione	B mesi lavorati	C valutazione ponderata ai mesi lavorati = A / 12 x B	D premio di risultato = C x E	% del premio sul totale del fondo di risultato
Incaricato di EQ 01	10,00	12	10,00	3.107,73	27,62%
Incaricato di EQ 02	9,70	12	9,70	3.014,50	26,80%
Incaricato di EQ 03	8,50	12	8,50	2.641,57	23,48%
Incaricato di EQ 04	8,00	12	8,00	2.486,19	22,10%
				€ 11.250,00	100,00%
totale valutazioni		36,20			
risorse da distribuire = c)		€ 11.250,00			
valore punto		€ 310,77		= E	

- Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente assegnatario della Responsabilità di Elevata Qualificazione/Responsabile di Servizio di un incarico ad interim ad altro incarico di Responsabilità di Elevata Qualificazione/Responsabile di Servizio, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico oggetto del conferimento ad interim. Entro le citate percentuali, il relativo valore verrà stabilito dalla Giunta Comunale tenuto conto della complessità delle attività, del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito e degli esiti della valutazione della performance individuale, sentito il Nucleo/Organismo di Valutazione.
- L'erogazione della retribuzione di risultato viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCDI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.
- Per i dipendenti diversi dagli incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione/Responsabili di Servizio è costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità. Tale budget è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa, nell'ambito del fondo delle risorse decentrate.
- I dipendenti di cui sopra, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 6 mesi di calendario di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale, fatto salvo quanto di seguito precisato:
 - il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi di calendario non partecipa alla distribuzione della performance individuale, salvo i casi in cui l'assenza sia equiparata alla presenza in servizio per specifiche disposizioni di legge, regolamentari o

- contrattuali;
- b. al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale al tempo di lavoro;
 - c. nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno 4 mesi di calendario di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso;
 - d. non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale sarà sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare;
 - e. ai sensi dell'art. 81 del CCNL del 16.11.2022, al **10%** dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate (tra il 90% e il 100%), **eventualmente arrotondato per eccesso all'unità superiore o per difetto all'unità inferiore a seconda che il numero decimale dopo la virgola sia superiore o inferiore a 5**, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutabili	n.
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10%)	n.
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa -- media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	€

- f. in caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui alla precedente lett. e., si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - i. media delle valutazioni individuali annuali consecutive dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
 - ii. non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - iii. anzianità di servizio presso l'Ente.
9. Per i medesimi dipendenti di cui al comma 7, l'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCDI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.
10. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il fondo delle risorse decentrate di cui al comma 7.

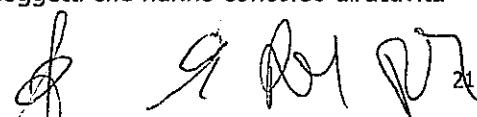
11. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno di riferimento, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL del 16.11.2022, le risorse risultanti andranno ad aumentare la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte. Le parti prendono atto che la quota destinata alla performance individuale potrà subire una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 19 - Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni/Responsabili di Servizio, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL del 16.11.2022, le Elevate Qualificazioni/Responsabili di Servizio, a seconda della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, i criteri a cui far riferimento sono contenuti nella metodologia di valutazione della performance di cui è menzione nel precedente art. 18, commi 1 e 2.
2. Essendo l'Ente privo di dirigenti, le Elevate Qualificazioni/Responsabili di Servizio sono individuate dal Sindaco, in applicazione di quanto previsto dagli artt. 107, commi 2 e 3, e 109, comma 2, del T.U. Enti Locali, approvato con D.lgs 18.08.2000, n. 267 e successive modificazioni, tenuto conto che:
 - a. la durata degli incarichi non potrà essere superiore a tre anni e non potrà comunque eccedere la durata del mandato amministrativo del Sindaco stesso;
 - b. nel periodo intercorrente tra la cessazione del mandato del Sindaco e le nuove nomine del Sindaco subentrante, le Elevate Qualificazioni/Responsabili di Servizio incaricati dal Sindaco uscente continueranno a svolgere le relative funzioni in regime di "prorogatio" per un massimo di 90 giorni dalla data di proclamazione del neo Sindaco.
3. La graduazione delle Elevate Qualificazioni/Responsabili di Servizio è effettuata dal Nucleo/Organismo di Valutazione e determina una retribuzione di posizione che può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00. La graduazione terrà conto dei parametri contenuti nella metodologia di valutazione della performance di cui è menzione nel precedente art. 18, commi 1 e 2.
4. Gli incarichi di Elevate Qualificazioni/Responsabile di Servizio possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione al verificarsi delle seguenti casistiche:
 - a. a seguito di valutazione negativa della performance individuale;
 - b. in caso di comportamenti omissioni o pregiudizievoli reiterati sui programmi e sugli obiettivi concordati in base agli strumenti di programmazione dell'Ente;
 - c. in caso di grave violazione del codice disciplinare;
 - d. a seguito di riorganizzazione delle aree/settori organizzativi dell'Ente.

Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati – sulla base di specifiche disposizioni di legge – all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a. compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della L. n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività



21

- oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
- b. incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito nel regolamento adottato dall'Ente con deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 20.06.2023, esecutiva ai sensi di legge;
 - c. compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014 e successive modificazioni (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
 - d. compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del D.L. n. 437/1996, convertito in L. n. 556/1996 e successive modificazioni;
 - e. compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del D.L. n. 269/2003, convertito in L. n. 326/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
 - f. incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito nel regolamento adottato dall'Ente con deliberazione della Giunta Comunale n. 177 del 19.12.2019, esecutiva ai sensi di legge;
 - g. compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.
2. Gli incentivi di cui sopra sono comprensivi degli oneri accessori a carico dell'Ente e sono erogati ai dipendenti aventi diritto al netto di tali oneri.
 3. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti ai Responsabili di Servizio/Elevate Qualificazioni, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di € 10.000,00, la relativa retribuzione di risultato è ridotta del 5% e nel caso di compensi superiori a € 20.000,00 annui è ridotta del 10%. Le relative economie sono ripartite in base a quanto previsto dal precedente art. 18, comma 4, escludendo dal riparto i Responsabili di Servizio/Elevate Qualificazioni a cui si applica la riduzione.
 4. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai regolamenti dell'Ente.
 5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno - e, quindi, avanzate - costituiscono economie che comportano l'automatico adeguamento del valore della costituzione del fondo, non potendo essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo, salvo diversa disposizione di legge.
 6. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente

all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse – con atto del Responsabile del Servizio interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL del 16.11.2022 i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

Art. 21 - Definizione dei criteri ai fini della progressione all'interno delle aree

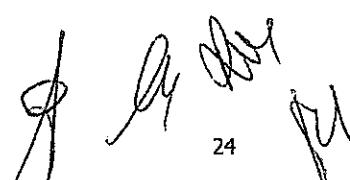
1. La progressione economica all'interno dell'area è attribuita, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50%, eventualmente arrotondato per difetto all'unità inferiore, dei dipendenti che hanno titolo a concorrere alla procedura selettiva, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. La misura annua londa di ciascun differenziale stipendiare, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL del 16.11.2022.
3. I differenziali stipendiari possono essere attribuiti solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.09.2000.
4. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali differenziali stipendiari, in base alle disponibilità del fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione, verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiari.
5. Partecipa alle selezioni per i differenziali stipendiari il personale che:
 - a) alla data del 1° gennaio dell'anno di attribuzione del differenziale stipendiare è titolare di un rapporto di lavoro tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti;
 - b) negli ultimi tre anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo di tale requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate, tenuto conto che, per le progressioni maturate dopo dell'entrata in vigore dell'art. 14, comma 3, del CCNL del 16.11.2022, l'anno di attribuzione dell'ultima progressione è da considerarsi compreso nel triennio; per le progressioni maturate prima dell'entrata in vigore dell'art. 14, comma 3, citato, qualora la decorrenza non fosse avvenuta dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, è necessario che il numero degli anni minimi per il passaggio sia pienamente maturato, senza alcun arrotondamento per eccesso del periodo decorso nella posizione economica di appartenenza;
 - c) nel biennio precedente all'anno di attribuzione del differenziale stipendiare non ha subito provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientro in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una

sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.

6. Ai fini della sussistenza del requisito di cui al comma 5, lett. b), non sono conteggiati eventuali periodi di servizio con contratto di lavoro a tempo determinato, ad eccezione dei periodi di lavoro a tempo determinato riconducibili al personale soggetto a stabilizzazione e sempre che tali periodi siano stati prestati nel medesimo profilo a cui si riferisce la progressione economica. Tali ultimi periodi rilevano anche ai fini dell'ulteriore requisito di ammissione di cui al medesimo comma 5, lett. c), relativo all'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
7. La procedura di selezione ha inizio con un avviso emanato dal Responsabile del Servizio Personale da pubblicare all'albo pretorio e sul sito internet istituzionale dell'Ente per almeno quindici giorni. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.
8. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ogni area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria, formulata per ciascuna area, dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base criteri indicati nella tabella allegato "A" al presente CCDI. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.
9. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è comunque subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 70/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale.
10. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area è approvata dal Responsabile del Servizio Personale e pubblicata all'albo pretorio e sul sito internet istituzionale dell'Ente al completamento dell'iter di cui ai commi precedenti. Di tale circostanza è data opportuna informativa al personale dipendente.
11. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL del 16.11.2022, le progressioni economiche decorrono dal 1[°] gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCDI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali, anche se le relative procedure sono perfezionate successivamente.
12. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
13. Per il personale delle sezioni speciali si applica quanto previsto dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL del 16.11.2022.

Art. 22 – Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
2. Così come previsto dall'art. 35, comma 10, del CCNL del 22.11.2022 per gli addetti all'attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata pari a trenta minuti che potrà essere collocata alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal Responsabile del Servizio competente.
3. In caso di smart working o lavoro agile non è prevista l'erogazione del buono pasto.



24

Art. 23 – Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza

1. L'Ente, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, definisce annualmente all'interno dei documenti di programmazione (sezione del PIAO) le modalità di svolgimento del lavoro Agile.

Art. 24 – Criteri relativi alla Formazione

1. È destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a. a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - b. a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Responsabile di Servizio si impegna ad elaborare un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

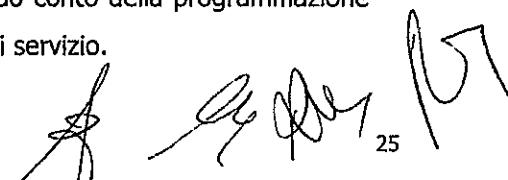
Art. 25 – Welfare integrativo

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile è integrata con servizi interni dell'Ente offerti al dipendente.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL del 16.11.2022 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della R.S.U., potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

TITOLO V - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE

Art. 26 - Eccedenza di Personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D.lgs n. 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.



25

TITOLO VI - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 27 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D.lgs n. 81/2008 e successive modificazioni recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile dei lavoratori e della R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 28 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti prendono atto che l'Ente ha dato attuazione all'istituzione del Comitato Unico di Garanzia con deliberazione della Giunta Comunale n. 98 del 19.07.2023.
2. Il funzionamento del suddetto Comitato avverrà in base alle disposizioni di cui alla suddetta deliberazione.

Art. 29 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la R.S.U. si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni e il regolamento Ue 679/2016.

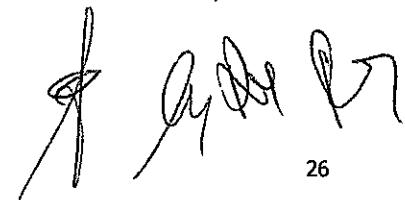
TITOLO VII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 30 - Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 31 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI sarà messo a disposizione di ciascun dipendente.



ALLEGATO "A"

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENIALI STIPENDIALI

In attuazione dell'art. 14 del CCNL del 16.11.2022 e dell'art. 21 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023-2025, nell'ambito di ciascuna Area professionale di cui all'art. 12 del CCNL citato sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi differenziali stipendiali che sono attribuiti fino alla concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area professionale in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita, per ogni Area, in base ai criteri di seguito indicati e fino al raggiungimento di un punteggio massimo individuale di **punti 100**, fatto salvo l'incremento di cui al punto 4) sottostante:

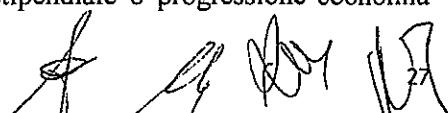
- 1) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: punteggio massimo di **50 punti** così attribuibile:
 - a. media da 70,00 a 75,00: punti 10
 - b. media da 75,01 a 80,00: punti 20
 - c. media da 80,01 a 85,00: punti 30
 - d. media da 85,01 a 90,00: punti 40
 - e. media da 90,01 a 95,00: punti 45
 - f. media da 95,01 a 100,00: punti 50

Per il personale che abbia prestato servizio nell'ultimo triennio in altri enti, amministrazioni e aziende, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dagli enti, amministrazioni e aziende in cui l'interessato è comandato o distaccato o provenga per mobilità. In tali casi, il dirigente dell'ente, amministrazione e azienda in cui il dipendente si trova comandato o distaccato o provenga per mobilità, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.

- 2) Esperienza professionale maturata – a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economia acquisita ovvero dall'assunzione o dalla progressione fra aree – nel medesimo profilo professionale 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 compatti diversi: punteggio massimo di **37 punti** così attribuibile:

Tipologia di esperienza professionale	Punteggio
Esperienza maturata nel profilo professionale o equivalente.	Punti 0,50 per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni.
Esperienza maturata con la sostituzione di colleghi di pari profilo o equivalente in settore/servizio diverso.	Punti 0,40 per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni.
Esperienza maturata con la sostituzione di colleghi di pari profilo o equivalente nello stesso settore/servizio.	Punti 0,30 per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni.
Competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in amministrazioni pubbliche, aziende, organizzazioni, enti pubblici o privati in cui l'interessato ha svolto compiti o assunto incarichi attinenti al profilo professionale od equivalente.	Punti 0,20 per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni.

- 3) Capacità professionali e culturali maturate, anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 del CCNL del 16.11.2022, a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economia

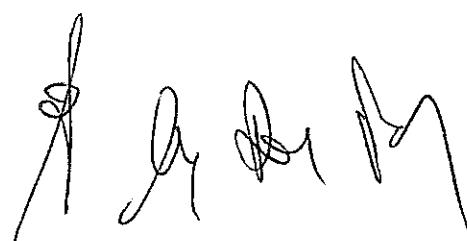


27

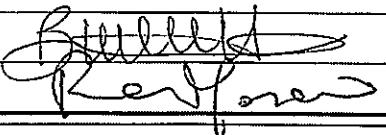
acquisita ovvero dall'assunzione o dalla progressione fra aree: punteggio massimo di **13 punti** così attribuibile:

Titoli valutabili	Punteggio
Titolo di studio superiore a quello di accesso dall'esterno al profilo professionale o equivalente, purché ad esso attinente.	Punti 2,00 e comunque per un punteggio massimo conseguibile non superiore a 4,00 punti.
Titolo di studio superiore a quello di accesso dall'esterno al profilo professionale o equivalente, con esso non attinente.	Punti 1,00 e comunque per un punteggio massimo conseguibile non superiore a 2,00 punti
Abilitazioni professionali attinenti al profilo o equivalente.	Punti 2,00 e comunque per un punteggio massimo conseguibile non superiore a 4,00 punti.
Corsi di formazione e aggiornamento professionale, conclusi con valutazione finale.	Punti 0,50 per corso e comunque per un punteggio massimo conseguibile non superiore a 2,00 punti.
Corsi di formazione e aggiornamento professionale, conclusi con attestato di frequenza finale.	Punti 0,25 per corso e comunque per un punteggio massimo conseguibile non superiore a 1,00 punti.

- 4) Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti in base ai criteri di cui ai punti 1), 2) e 3). Tale punteggio è aumentato del:
 - a. 3% per i dipendenti che non hanno avuto differenziali stipendiali/progressioni economiche negli ultimi otto o più anni;
 - b. 2% per i dipendenti che non hanno avuto differenziali stipendiali/progressioni economiche negli ultimi sette anni;
 - c. 1% per i dipendenti che non hanno avuto differenziali stipendiali/progressioni economiche negli ultimi sei anni.
- 5) In caso di parità di punteggio, è data priorità, nell'ordine:
 - a. al dipendente che da più tempo non consegne un differenziale stipendiale/progressione economica;
 - b. al dipendente con maggiore anzianità di servizio;
 - c. al dipendente più anziano d'età.
- 6) Il differenziale stipendiale/progressione economica è attribuito ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCDI di riferimento.
- 7) Si precisa che:
 - a. i titoli di cui al punto 3) già valutati ai fini dell'attribuzione di un differenziale stipendiale/progressione economica, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa;
 - b. nell'ambito dei titoli di cui al punto 3) non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).
- 8) Si precisa altresì che l'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale/progressione economica è comunque subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 70/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale di cui al punto 1).



SOTTOSCRIZIONE PREINTESA:Livorno Ferraris, li 05/12/2023

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PUBBLICA:		FIRMA
Presidente	Dott. Bartolomeo Farana	
Componente	Rag. Renzo Masoero	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
FP CGIL	Sig. _____	
FP CISL	Sig. MAURO GAVINELLI	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
ROSA MACALUSO		