

<b>CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025</b>
---

In data **28/12/2023** alle ore 12:30 presso la residenza del **Comune di Collesalveti** ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – dott.ssa Susanna Turturici – Segretario comunale *	(in smart working)
Componente – dott.ssa Alessandra Zambelli	P [ ] A [ ]
Componente – arch. Leonardo Zinna	P [ ] A [ ]

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP .....	P [ ] A [ ]
OO.SS. Territoriale UIL FPL .....	P [ ] A [ ]
OO.SS. Territoriale CISL FP .....	P [ ] A [ ]
R.S.U. Aziendale – Riccardo Carpi	P [ ] A [ ]
R.S.U. Aziendale – Catuscia Dal Canto	P [ ] A [ ]
R.S.U. Aziendale – Fabio Voliani	P [ ] A [ ]
R.S.U. Aziendale – Sabrina Pili	P [ ] A [ ]
R.S.U. Aziendale – Francesca Guerrazzi	P [ ] A [ ]

**Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.**

**Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
  - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
  - c) d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - d) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
  - f) **Le parti concordano che la nuova macrostruttura e la conseguente microstruttura insieme all'approvazione del regolamento degli Uffici e dei Servizi, saranno**

**presentati dalla parte datoriale alle organizzazioni sindacali, al fine di consentire una revisione degli istituti da destinare alla stessa entro il 28 Febbraio 2024;**

- g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n 64 del 1/6/2022
- h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.
4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

#### **Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

#### **Art. 4 – Quantificazione delle risorse**

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022);

2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 388 del 27/4/2023, secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio, e successivamente modificata con determina n. ... del ....
3. Le determinazioni sono state già comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

<b>COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 CCNL 2019/2021</b>	
<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018</b>	<b>297.501,77</b>
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA/ ASSEGNI AD PERSONAM - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	12.185,81
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>12.185,81</b>
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	<b>7.987,20</b>
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/201 DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 58)	<b>6.708,43</b>
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	<b>7.520,50</b>
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	<b>8.817,12</b>
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3	<b>7.960,72</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE</b>	<b>38.993,97</b>
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	<b>500,00</b>
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	<b>536,52</b>
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	<b>11.960,28</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE – ART 23 CO. 2</b>	<b>12.996,80</b>
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	<b>8.000,00</b>
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	<b>9.759,88</b>
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	<b>10.884,35</b>
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	<b>10.515,51</b>
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	<b>4.549,42</b>
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	<b>15.041,00</b>
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2)	<b>8.967,83</b>
DECRETO LEGGE 24/2/2023 - PNRR (+5% FONDO 2016)	<b>15.487,33</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>83.205,32</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>96.202,12</b>
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>444.833,67</b>
DI CUI TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	<b>322.684,38</b>
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	<b>122.199,29</b>
RIDUZIONI per RECUPERO FONDI ANNI precedenti (art. 40 comma 3-quinquies del d.lgs. 165/2001)	<b>70.128,57</b>
<b>TOTALE FONDO AL NETTO DECURTAZIONI</b>	<b>374.755,10</b>

## **Art. 5 – Istituti contrattuali**

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
- c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
- d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022;
- e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
- f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
- g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
- h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-*sexies* CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
- i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-*quinquies*, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
- j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
- k) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
- l) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);

#### **Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni

- istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
  - programmazione operativa e gestionale;
  - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
  - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - monitoraggio e confronto periodico;
  - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
  - controlli e validazione sui risultati;
  - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
  - esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

#### **Art. 7 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023**

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:  
Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 388 del 27/4/2023, ammontano a **euro 181.380,15** (alla data della suddetta determina) al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
  - a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
  - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
  - c) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

<b>IPOTESI UTILIZZO ECONOMICO ANNO 2023</b>	
TOTALE FONDO DISPONIBILE - da aggiornare costituzione con euro 30,528,33 risorse Var NON soggette limite	<b>444.883,67</b>
<i>di cui:</i> RISORSE STABILI DISPONIBILI	<b>348.681,55</b>
Differenziale stipendiale storico	
PEO	
Indennità comparto art. 33 c. 4.b/c ccnl 22/1/2004 (q.ta fondo)	
Differenziale stipendiale B3-D3 storico	
<b>TOTALE VOCI INDISPONIBILI</b>	<b>166.000,00</b>
<b>AVANZO RISORSE STABILI AL NETTO DELLE VOCI INDISPONIBILI</b>	<b>182.681,55</b>

COMPENSI LAVORO STRAORD. RIPOSO SETTIMANALE (art. 24 c. 1 CCNL 14/09/2000)	<b>2.000,00</b>
INDENNITA' DI TURNO (art. 23 CCNL 21/05/2018)	<b>18.000,00</b>
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 24 CCNL 21/05/2018)	<b>37.000,00</b>
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)	<b>4.400,00</b>
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)	<b>37.000,00</b>
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018)	<b>4.000,00</b>
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (art. 56-sexies CCNL 21/05/2018)	<b>3.600,00</b>
PERFORMANCE CORRELATA A SPECIFICI OBIETTIVI (art. 67, comma 3, lett. i CCNL 21/05/2018)	<b>55.000,00</b>
(al lordo malattie)	
<b>TOTALE UTILIZZO PREVISTO NELL'ANNO</b>	<b>161.000,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>327.000,00</b>
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge per incentivi	<b>28.644,23</b>
Incentivi Funzioni Tecniche - 19338,25 pagato da agg. costituzione	
Censimento Popolazione - 315,2 pagato da agg. Costituzione	
Incentivo ISTAT 2022 - 3279,67 pagato da agg. Costituzione	
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO CON SPECIF. DISP. LEGGE</b>	<b>355.644,23</b>
<b>DISPONIBILE PER UTILIZZO ALTRI ISTITUTI</b>	<b>89.239,44</b>
<b>RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)***</b>	<b>70.128,57</b>
<b>Disponibile PEO o altro</b>	<b>19.110,87</b>

**\*\*\* il recupero fondi degli anni precedenti di complessivi € 255.385,72 avviene a seguito di decisione dell'Amministrazione Comunale di revisionare la costituzione del fondo a partire dall'anno 2010 in assenza di accertamento giudiziale da parte dell'autorità competente;**

**Con delibera di Giunta Comunale n.19 del 03.03.2023 è stato deciso di recuperare € 45.000,00 nell'annualità 2022 e 2023.**

**Con successiva delibera n.168 del 14.12.2023 l'Amministrazione Comunale ha dato indirizzo di recuperare la restante parte di € 210.385,72 per l'anno 2023, 2024 e 2025 in € 70.128,57 ad annualità.**

#### **Art. 8 - Progressione economica all'interno delle aree**

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022) art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

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

<b>NUM.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>RIF. NORMATIVO CCNL-2022</b>	<b>INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro</b>
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di	Art. 96	<b>350</b>

	coordinamento, ecc.		
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	<b>200</b>
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	<b>200</b>

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area istruttori della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

- La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;

3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei “*differenziali stipendiali*” del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

#### **Art. 9 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “*indennità*”;
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di P.O. o E.Q;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “*resa*” della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO o EQ;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

#### **Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro**

(art. 70-*bis* CCNL-2018 e art. 84-*bis* CCNL-2022) - art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

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

L'indennità condizioni lavoro:

- non può essere riconosciuta per le ordinarie prestazioni di lavoro (ad esempio per rientri pomeridiani) e per la generalità o quasi totalità del personale;
  - deve essere riconosciuta agli addetti unicamente per il periodo di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate o rischiose e, quindi, in relazione all'effettiva presenza in servizio: la percezione dell'indennità deve quindi essere esclusa in caso di assenza dal servizio e dovrà essere proporzionata alla reale esposizione alle condizioni di disagio o di rischio nel caso di prestazione ad orario ridotto (personale a part time).
- 1 Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità condizioni lavoro si individuano le

seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità

Tipo di attività rischiosa	Importo indennità giornaliera
attività manutentiva esterna (compresi servizi presso i cimiteri) che comporta, alternativamente o cumulativamente: a) l'impiego di strumenti e attrezzature il cui utilizzo comporta rischi per la salute e l'integrità personale b) azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie anche non permanenti; c) manipolazione di materiale elettrico	€ 2,00

**2** Sono individuate come attività disagiate:

- a) Attività che comportano lavori all'esterno in maniera esclusiva e continuativa con conseguente esposizione ad agenti atmosferici, in assenza di condizioni di rischio.
- b) Attività che comportano prestazioni lavorative in tempi e orari disagiati (intendendo con ciò l'orario di servizio ordinariamente praticato dagli uffici, articolato su 5 giorni lavorativi di 6 ore con due rientri pomeridiani di tre ore al martedì e al giovedì) e precisamente :
  - Con articolazione dell'orario di servizio caratterizzato da particolare flessibilità (per il prolungarsi delle sedute oltre il normale orario di servizio in relazione all'attività di segreteria delle commissioni consiliari e di assistenza e supporto agli Organi Istituzionali);
  - Personale adibito a servizi che garantiscono un front-office prolungato e di particolare impegno temporale e/o con orario di apertura giornaliera eccedente il normale orario di servizio di almeno 4 ore;

L'indennità destinate a compensare le attività disagiate individuate sopra alla lett. b) verrà riconosciuta in euro 1,00 (euro uno/00) per ogni giorno di presenza nel mese in cui viene effettuata l'attività disagiata.

- 3.** Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore degli importi maneggiati da ciascun dipendente. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione dell'indennità unicamente nel caso di nomina, con atto formale, ad economo, agente contabile o sub-agente.
- Ai dipendenti adibiti in via continuativa, con atto formale, a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera graduata in rapporto alle diverse soglie di valori maneggiati come di seguito indicato:
  - per maneggio valori annuo fino ad € 10.000,00: indennità giornaliera pari ad € 1,00;
  - per maneggio valori annuo da € 10.000,01 a € 30.000,00: indennità giornaliera pari ad € 2,00;
  - per maneggio valori annuo da € 30.000,01 ad € 70.000,00: indennità giornaliera pari ad € 3,00
  - per maneggio valori annuo oltre € 70.000,00: indennità giornaliera pari ad € 4,00.

- 4 L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al co. 5, come risulta dalla resa del conto annuale da predisporre ai fini della rendicontazione e della trasmissione alla Corte dei Conti; pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impiegato in attività che non comportano maneggio di valori.
- 5 L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
- 6 In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto
- 7 L'individuazione e comunicazione all'ufficio personale dei dipendenti interessati dal presente articolo è effettuata dalla P.O. Responsabile di Servizio.

### **Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (Articolo 84, CCNL-2022)**

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario EQ, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
  - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
  - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
3. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

Le fattispecie alle quali il Funzionario EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI;
4. L'importo dell'indennità, è determinato dal competente Funzionario EQ, applicando i criteri di cui all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso

d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Aspettativa per mandato sindacale;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- Permessi mensili, ai sensi *ex lege* 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

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

7. Il Presente articolo verrà sospeso a partire dal 28/2/2024 per consentire la revisione dell'istituto.

#### **Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

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

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

#### **Art. 12.1 – Compensi previsti da disposizioni di legge**

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

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

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ dell'Area competente. Per gli incaricati EQ vi provvede il segretario comunale.

#### **Art. 13 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale**

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:

- a) il Responsabile EQ procede alla valutazione, di norma, entro il mese di maggio dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- b) Il premio teorico massimo spettante a ciascun dipendente (indennità di produttività) è calcolato tenendo conto della categoria di inquadramento di ogni dipendente e del numero dei dipendenti appartenenti a ciascuna di esse. Per la sua determinazione, le risorse destinate annualmente e complessivamente allo strumento della produttività generale vengono suddivise proporzionalmente ad ogni singola categoria di inquadramento (B, C e D), dividendo l'ammontare complessivo delle risorse disponibili per la sommatoria dei coefficienti di categoria, ottenuti moltiplicando il coefficiente di crescita del premio per il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria di inquadramento (premio teorico medio). Il premio teorico massimo spettante a ciascun dipendente (indennità di produttività) è dato dal prodotto tra il premio teorico medio e il coefficiente di categoria, per ciascun livello di inquadramento. La parametrizzazione del premio in base al livello di inquadramento applicata è la seguente:

Livello inquadramento:	Numero dipendenti (A):	Coefficiente di crescita del premio (B)	Coefficiente di categoria (C=A*B)	Premio teorico medio (W)	Premio teorico massimo (P=W*Cn)
B	X	1,00	C1=x*1,00	W=X/CTC	P1= W*C1
C	Y	1,10	C1=Y*1,10		P1= W*C2
D	Z	1,20	C3= Z*1,20		P1= W*C3

Dove:

H = Ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente e complessivamente allo strumento della produttività generale

$$CTOT=C1+C2+C3$$

- c) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

*(ricordarsi di precisare come gestire la performance dei dipendenti a tempo parziale).*

2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato presente nell'ente per non meno di 12 mensilità cui afferisce il ciclo della performance;

*(in caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:*

- *Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;*
- *Non aver mai percepito la maggiorazione;*
- *Minore età anagrafica;*

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

- costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;

– costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

## **Sezioni speciali - (Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)**

### **a) Personale di polizia locale:**

Gli articoli seguenti si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio e da attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

#### **Art. 14 – Indennità di servizio esterno**

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

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

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

Il Comandante della Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2024. Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.

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

#### **Art. 15 – Indennità di funzione**

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

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente-
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022. Per l'anno 2023 l'indennità viene erogata secondo i criteri di cui all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI seguenti criteri e misure:
3. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.
4. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo del presente CCI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
6. Il Presente articolo verrà sospeso a partire dal 28/2/2024 data entro la quale dovrà essere stato revisionato l'istituto.

**Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

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

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ) come da specifico regolamento.
3. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato viene suddivisa la somma complessiva a disposizione per le retribuzioni di risultato per la somma delle indennità di posizione attribuita alle EQ in base all'art. 6 regolamento. Si ottiene così un valore-punto di risultato che verrà poi moltiplicato per il punteggio di graduazione assegnato alle singole EQ. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'Ente;
4. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione come da specifico regolamento;

**Art. 17 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato**

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

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20*, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.45 del d.lgs. n. 36/2023;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
  - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante, senza applicare nessuna decurtazione;

**Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

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

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

### **Art. 19 – Reperibilità**

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

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
  - L'indennità di reperibilità è corrisposta per retribuire le prestazioni del personale assegnato alle seguenti Aree di pronto intervento individuate ai sensi dell'art.23 del CCNL 14.09.2000 con le delibere di giunta comunale 131 del 19.10.2009 e 152 del 25.11. 2014 :
    - Servi cimiteriali
    - Protezione civile e manutenzioni esterne (servizio di reperibilità integrata)
    - Sistemi informativi
    - Stato civile
    - TSO e ASO
  - La misura dell'indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in € 13,00.
  - Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 7 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato, in casi eccezionali, in considerazione di eventi straordinari oppure in relazione al ridotto numero di personale in servizio, fino a 10 volte in un mese per un numero massimo di 6 mesi nell'arco dell'anno.
2. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

## **Art. 20 – Turnazioni**

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

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:
  - le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, serale, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti: *(il seguente è un elenco meramente esemplificativo)*
  - dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
  - dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
  - separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

## **Art. 21 - Riduzione di orario**

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL-2022 e dell'art. 22 del CCNL regioni e autonomie locali del 1 aprile 1999, le parti concordano quanto segue:
  - al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione multiperiodale (artt. 30 e 31 del CCNL-2022), finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali;
2. I servizi interessati alla eventuale riduzione dell'orario sono:
  - a) Polizia locale;

## **Art. 22 – Lavoro straordinario e Banca delle ore**

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

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
  - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 180 annue;
  - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 50.

## **Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale**

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

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:

- dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

## Art. 24 – Flessibilità dell’orario di lavoro

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

1. In applicazione all’art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

Nella generalità dei casi l’orario flessibile si realizza con la previsione delle seguenti fasce temporali entro le quali sono consentiti l’inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell’ambito della medesima giornata.

	Entrata Mattina		Uscita Mattina		Uscita Pomeriggio	
Lunedì	7:30	8:45	13:00	14:45		
Martedì	7:30	8:45	*	*	17:00	18:30
Mercoledì	7:30	8:45	13:00	14:45		
Giovedì	7:30	8:45	*	*	17:00	18:30
Venerdì	7:30	8:45	13:00	14:45		

*\* Pausa pranzo obbligatoria nelle giornate di rientro della durata minima di 30 minuti da collocarsi nella fascia flessibile dalle ore 13:00 alle ore 15:00. In via del tutto eccezionale, qualora l’attività lavorativa svolta non renda possibile la fruizione della pausa pranzo nella fascia oraria sopra indicata (per es. durante lo svolgimento di missioni fuori sede) è ammessa una diversa collocazione temporale della pausa pranzo della durata obbligatoria non minore di 30 minuti e non superiore a 2 ore, rilevata dal controllo delle presenze che darà comunque diritto alla maturazione del buono pasto.*

I dipendenti hanno la possibilità di usufruire giornalmente della flessibilità automatica negativa, senza la necessità di richiedere autorizzazioni, nel rispetto della fascia rigida d’obbligo come sopra determinata, per assicurare la funzionalità del servizio. Poiché l’orario flessibile è predeterminato e tassativo, la presenza in servizio prima delle ore 7:30 non viene registrata ai fini della prestazione lavorativa, così come quella dopo le 18:30. All’interno delle fasce di flessibilità non può essere autorizzato il ricorso al lavoro straordinario, mentre possono essere richiesti e autorizzati permessi ad ore.

I dipendenti avranno la possibilità, utilizzando le fasce di flessibilità e nel rispetto dell’orario di lavoro rigido, di avere un eventuale debito orario (flessibilità negativa) che deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, a norma dell’art. 36 comma 3 del CCNL 2022;

Nella giornate di lunedì, mercoledì e venerdì dalle ore 14:45 alle ore 18:30 dopo aver usufruito di una pausa non inferiore a 10 minuti (art. 34 comma 1 CCNL 16/11/2022). La flessibilità positiva verrà rilevata pertanto solamente dopo aver assolto il debito lavorativo delle 6 ore e aver osservato la pausa di almeno 10 minuti.

- Nelle giornate di martedì e giovedì all’interno delle fasce di flessibilità previste e dopo l’assolvimento delle 9 ore lavorative dovute (in tali giornate il recupero risulta essere di max 60 minuti).

I dipendenti che, utilizzando le fasce di flessibilità sopra indicate, vengano ad accumulare una flessibilità negativa non potranno richiedere prestazioni di lavoro straordinario fintanto che la flessibilità negativa non sarà recuperata nei tempi e modi sopra riportati.

La flessibilità positiva è azzerata a fine mese.

Il debito orario non recuperato entro il termine massimo previsto verrà trattenuto nella busta paga. In questo caso la condotta del lavoratore ha rilevanza disciplinare giacché attiene ad un mancato rispetto dell'obbligazione contrattuale.

Nelle fasce di flessibilità possono essere richiesti e autorizzati permessi ad ore.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

**Art. 25 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio**

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

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

- a) Area della vigilanza e polizia locale
  - b) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile
-

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO  
DELLE AREE**

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi quattro anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente per almeno 15 (quindici) giorni e trasmesso per conoscenza a tutti i dipendenti attraverso la mail istituzionale ([dipendenti@comune.collesalveti.li.it](mailto:dipendenti@comune.collesalveti.li.it));
9. le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella **tabella "1"** riportata in fondo al presente allegato;
10. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e **diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione**. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
11. Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROG.SSIONI NUMERO	COSTO UNIT.	COSTO COMPL.vO	NOTE
Operatori esperti	3	650	1.950	
Istruttori	8	750-1100	6.350	Art. 96

Funzionari e EQ	4	1.600-1800	6.600	Art. 102 e 106
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>		<b>EURO</b>	<b>14.900*</b>	

\*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.

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

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

<b>CRITERIO</b> Lettera d)	<b>PUNTEGGIO MASSIMO IN PERCENTUALE</b>	
<b>VALUTAZIONE:</b> 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	59	
<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b> Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	<b>quattro</b> punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza nel medesimo profilo od equivalente.
<b>FORMAZIONE:</b> capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati) come previsto dall'art.55 del CCNL 2019/2021.	1	Indipendentemente dal numero dei corsi effettuati
<b>PUNTEGGIO AGGIUNTIVO</b> per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni ( <i>facoltativo</i> )	3	Oltre sei anni

**CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO**

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

1. Maggiore permanenza in servizio nella posizione economica;
2. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
3. Dipendente più anziano di età.

<b>MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (articolo 84, CCNL-2022 e articolo CCI)</b>
--

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria B, C e D	Indennità annua
Responsabile di ufficio - Ufficio medio	€1.300,00
Responsabile di ufficio - Ufficio complesso	€1.800,00
Responsabile di procedimento	€ 600,00
Economo	€1.800,00
Vicecapo Operaio	€ 800,00
Preposto sicurezza operai	€ 700,00
Preposto sicurezza operai – Funzioni di coordinamento	€ 800,00
Preposto sicurezza biblioteca	€ 400,00
Responsabile sicurezza informatica	€ 800,00
Vice Segretario Comunale	€2.500,00

<b>Incarichi e Compiti di responsabilità del personale di Polizia Municipale</b>	<b>Importo annuo Indennità di funzione</b>
a) Vice Comandante di PM	Euro 1.000,00
b) Responsabile ufficio servizi interni	Euro 1.300,00
c) Responsabile ufficio servizi esterni	Euro 1.300,00

La definizione dei criteri di differenziazione tra le due tipologie di uffici (medio e complesso) non costituisce oggetto di contrattazione integrativa trattandosi di determinazioni da ascrivere all'attività unilaterale della P.A.

**Per la delegazione di parte pubblica:** Presidente dott.ssa Susanna Turturici \*  
Componente \_\_\_\_\_  
Componente \_\_\_\_\_  
Componente \_\_\_\_\_

**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CISL – FP \_\_\_\_\_  
OO.SS. CGIL – FP \_\_\_\_\_  
OO.SS. UIL - FPL \_\_\_\_\_  
R.S.U. Aziendale – \_\_\_\_\_  
R.S.U. Aziendale – \_\_\_\_\_  
R.S.U. Aziendale – \_\_\_\_\_  
R.S.U. Aziendale – \_\_\_\_\_  
R.S.U. Aziendale – \_\_\_\_\_

\*Il Segretario Generale Dott.ssa Susanna Turturici, essendo in smart working firma il presente contratto in digitale da remoto.

Il Rappresentante Provinciale della CGIL (Scalabrini Mauro) non firma il presente contratto ed ha trasmesso nota da allegare al presente contratto.

Il Rappresentante RSU Aziendale della CGIL (Voliani Fabio) ha trasmesso nota da allegare al presente contratto.

**DICHIARAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

Le organizzazioni sindacali RSU, e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto precisano che:

l'operazione di decurtazione e recupero delle risorse derivante dalla revisione dei fondi per la contrattazione decentrata integrativa a partire dal 2010 è stata intrapresa e svolta unilateralmente dall'Amministrazione Comunale senza che nessuna autorità giudiziaria si sia espressa in merito all'obbligatorietà e all'entità della decurtazione e del recupero operato;

pertanto, le suddette organizzazioni sindacali si riservano qualsiasi azione possibile e ritenuta necessaria al fine di salvaguardare i diritti e la posizione dei dipendenti dell'ente in merito all'operazione su menzionata.

**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CISL – FP \_\_\_\_\_  
OO.SS. CGIL – FP \_\_\_\_\_  
OO.SS. UIL - FPL \_\_\_\_\_  
R.S.U. Aziendale – \_\_\_\_\_  
R.S.U. Aziendale – \_\_\_\_\_  
R.S.U. Aziendale – \_\_\_\_\_  
R.S.U. Aziendale – \_\_\_\_\_  
R.S.U. Aziendale – \_\_\_\_\_