

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)  
PER IL TRIENNIO 2024 – 2026**

**UNIONE MONTANA DEI COMUNI DELL'APPENNINO REGGIANO E  
COMUNI DI CARPINETI, CASINA, CASTELNOVO NE' MONTI, TOANO, VENTASSO, VETTO E  
VILLA MINOZZO**

Addi **07** del mese di **AGOSTO** dell'anno **DUEMILAVENTIQUATTRO**, alle ore **09:30** si riuniscono, in modalità mista, in presenza presso la sede dell'Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano in via dei Partigiani, 10 – 42035 Castelnovo ne' Monti (RE) e in videoconferenza al link

<https://us02web.zoom.us/j/87425307320?pwd=0jdbQoHVIFElsfui8hinQiuvj1pxCt.1#success>

la delegazione trattante di parte pubblica dell'Unione e dei Comuni di Carpineti, Casina, Castelnovo ne' Monti, Toano, Ventasso, Vetto e Villa Minozzo, le OO.SS. e le RSU degli enti

Sono presenti:

**La Delegazione trattante Parte Pubblica:**

<b>Nominativo</b>	<b>Titolare di E.Q.</b>	<b>Ente</b>	<b>Modalità</b>	<b>Note</b>
Gianfranco Musiari	Gestione del Personale	Unione	Presenza	
Federica Casini	Affari Generali	Unione	Presenza	
Danilo Albertini	Settore Tecnico	Villa Minozzo	Presenza	
Mafalda di Matteo	Affari Generali	Casina	Collegata	
Simona Mortari	Vice Segretario	Carpineti	Collegata	
Silvia Rinaldi	Vice Segretario	Castelnovo Monti	Assente	Favorevole – Comunicato via mail
Daniele Valentini	Finanziario – Vice Segretario	Toano	assente	Favorevole – Comunicato via mail

**Le OO.SS.:**

<b>Nominativo</b>	<b>Organizzazione</b>	<b>Modalità</b>	<b>Note</b>
Maruska Tondelli	CGILFP	Assente	sottoscrive
Cristian Villani	FP CISL	Assente	sottoscrive
Katia Palladini	UILFP	Assente	sottoscrive
Lorenzo Cristofaro	CSE FLPL	Assente	Favorevole – Comunicato via mail

**Le R.S.U.:**

<b>Nominativo</b>	<b>RSU Organizzazione</b>	<b>Ente</b>	<b>Modalità</b>	<b>Note</b>
Stefania Zannini	CGILFP	Castelnovo ne' Monti	Assente	sottoscrive
Federica Reverberi	FP CISL	<b>Unione</b>	Assente	sottoscrive
Stefania Pellegrini	UILFP	Castelnovo ne' Monti	Assente	sottoscrive
Ermano Zampolini	CSE FLPL	Unione	assente	Favorevole – Comunicato via mail

A seguito delle riunioni fra delegazioni trattanti di parte pubblica, organizzazioni sindacali e RSU, tenutisi in data 31/10/2023, 13/11/2023, 30/01/2024, 20/02/2024 e 16/07/2024, nonché degli incontri con i dipendenti di tutti gli enti svoltisi fra marzo e giugno 2024, al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2024 – 2026.

## Sommario

<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	<b>2</b>
<b>CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	<b>2</b>
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale .....	2
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	2
<b>TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI</b> .....	<b>3</b>
<b>CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI</b> .....	<b>3</b>
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto .....	3
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi .....	3
<b>TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE</b> .....	<b>6</b>
<b>CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE</b> .....	<b>6</b>
Art. 6 - Progressioni economiche all'interno delle aree .....	6
Art. 8 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL) .....	10
<b>TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	<b>12</b>
<b>CAPO I - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO</b> .....	<b>12</b>
Art. 9 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....	12
Art. 10 - Reperibilità .....	13
Art. 11 - Turnazioni .....	13
Art. 12 - Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti .....	15
Art. 13 - Lavoro straordinario e Banca delle ore .....	15
(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL) .....	15
Art. 14 - Flessibilità dell'orario di lavoro .....	16
Art. 15 - Orario multiperiodale .....	17
Art. 16 - Servizio mensa e buono pasto .....	18
<b>TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE</b> .....	<b>19</b>
<b>CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ</b> .....	<b>19</b>
Art. 17 - Quantificazione delle risorse .....	19
Art. 18 - Strumenti di premialità .....	19
Art. 19 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	20
<b>CAPO II - PERFORMANCE</b> .....	<b>22</b>
Art. 20 - Premio correlato alla performance e differenziazione .....	22
<b>CAPO III - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ</b> .....	<b>24</b>
Art. 21 - Principi generali .....	24
Art. 22 - Indennità condizioni di lavoro .....	24
Art. 23 - Indennità per specifiche responsabilità .....	27
<b>CAPO IV - ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT</b> .....	<b>31</b>
Art. 24 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	31
Art. 25 - Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici .....	32
Art. 26 - Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate .....	33
Art. 27 - Welfare integrativo .....	34
<b>CAPO V - POLIZIA LOCALE</b> .....	<b>35</b>
Art. 28 - Proventi delle violazioni al codice della strada .....	35
Art. 29 - Indennità di servizio esterno .....	35
Art. 30 - Indennità di funzione del personale della polizia locale .....	36
<b>TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI</b> .....	<b>38</b>
Art. 31 - Salute e sicurezza sul lavoro .....	38
Art. 32 - Innovazioni tecnologiche .....	38
Art. 33 - Disposizioni finali .....	39

**TITOLO I -  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I -  
Disposizioni Generali**

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

1. Il presente 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<sup>1</sup>, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
  - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) 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";
  - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato- da ultimo - con deliberazione di Giunta n. 79 del 06/09/2018;
  - f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

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

1. Il presente contratto decentrato 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, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Il presente CCI ha durata triennale, per gli anni 2024-2026. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.
3. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
4. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In

<sup>1</sup> Per ente si intende Unione o comune aderente.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. From left to right, there are approximately ten distinct marks, including a signature that appears to be 'FR' and another that looks like 'al' with a superscript '2'.

tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

5. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.
6. La contrattazione per la definizione dei CCI di parte economica dovrà avviarsi entro il 30 aprile dell'anno di riferimento.

## TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

### Capo I Sistema delle relazioni sindacali

#### Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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 entro trenta 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.

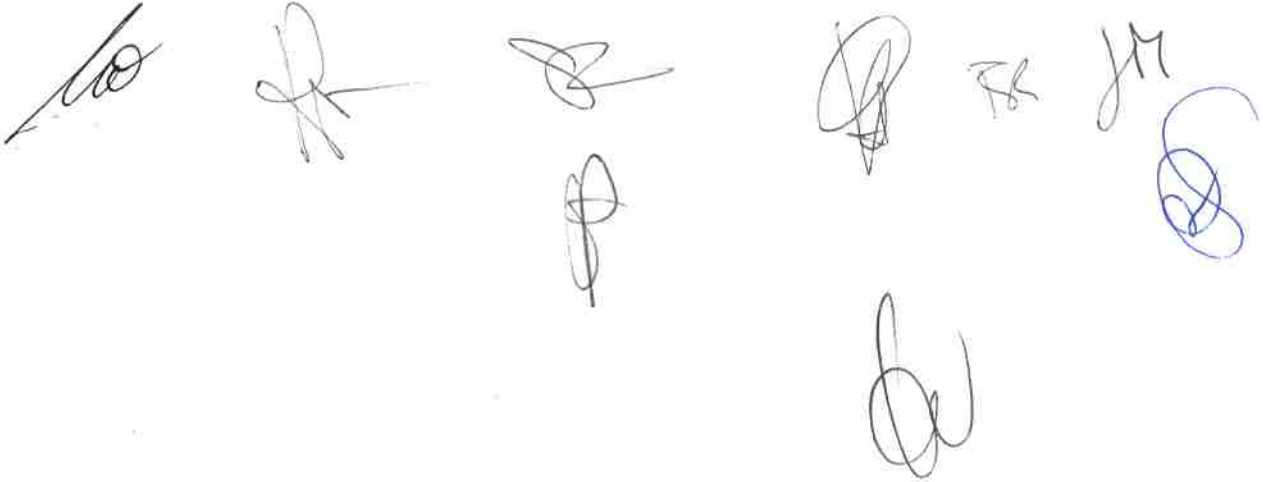
#### Art. 5 - Regolamentazione del diritto di sciopero

1. In ottemperanza alle disposizioni di cui agli artt. 1 e 2 della legge 146/90 contenente "*Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali*" e alle disposizioni di cui al CCNL 19/09/2002, l'Ente ha l'obbligo di concordare con le Rappresentanze sindacali territoriali aziendali R.S.U., le prestazioni indispensabili da assicurare in caso di sciopero.
2. Le parti, in relazione alle funzioni in capo all'Ente, concordano sulle modalità di funzionamento in caso di sciopero dei servizi pubblici. Tali servizi sono i seguenti:
  - **rete stradale - sgombero neve - pronto intervento - Protezione civile**
  - **servizio di stato civile**
  - **servizio polizia locale**
3. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma precedente, è garantita la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:



- **Servizio rete stradale:** pronto intervento per manutenzione delle strade;
  - **Servizio sgombero neve e antighiaccio** (24 ore su 24) da garantire in ogni caso durante il periodo invernale;
  - **Servizio di protezione civile e gestione delle emergenze:** attivazione del COC o COM;
  - **Servizio di stato civile** per ricezione atti di nascita e morte;
  - **Servizio di Polizia Locale**, limitatamente alle prestazioni minime riguardanti:
    - a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
    - b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
    - c) attività inerente Trattamenti e Accertamenti Sanitari Obbligatori;
4. Le prestazioni indispensabili e il contingente numerico di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono così definiti:
- **Servizio rete stradale:** n. 1 Funzionario o Istruttore Tecnico in servizio e n. 1 Operatore Esperto Tecnico;
  - **Servizio sgombero neve e antighiaccio** (24 ore su 24) da garantire in ogni caso durante il periodo invernale;
  - **Servizio di protezione civile e gestione delle emergenze** da presidiare con personale in reperibilità. È possibile sopperire con il personale già previsto per il Servizio rete stradale;
  - **Servizio di stato civile:** n. 1 dipendente in reperibilità per n. 2 ore
  - **Servizio di Polizia Locale:** n. 2 operatori di Polizia Locale.
5. In occasione di ogni sciopero, i titolari di E.Q., interessati individuano, secondo il criterio di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti all'erogazione delle prestazioni necessarie ed esonerato dall'effettuazione dello sciopero.
6. I nominativi delle persone individuate ai sensi del comma precedente, sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.
7. L'Ente provvederà a dare comunicazione agli utenti dello sciopero mediante i propri siti istituzionali, agli organi di informazione, almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero.
8. La comunicazione agli utenti di cui sopra riporterà le modalità ed i tempi di erogazione dei servizi, nel corso dello sciopero, nonché la piena riattivazione quando l'astensione dal lavoro sarà terminata.
9. In caso di revoca dello sciopero, onde garantire un'adeguata e tempestiva informazione e limitare al minimo i disservizi agli utenti, le OO.SS si impegnano a comunicarla tempestivamente.
10. Ai sensi dell'art. 2 comma 7 della Legge 146/90 il preavviso minimo e l'indicazione della durata non si applicano nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale e di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e delle sicurezze dei lavoratori.
11. L'Amministrazione provvederà nei termini e secondo le modalità stabilite dalla legge alle comunicazioni obbligatorie in merito al numero dei lavoratori che hanno aderito allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate sulla base della vigente normativa.
12. Il personale esonerato dallo sciopero può essere impegnato solo ed esclusivamente per le prestazioni ritenute indispensabili individuate dal presente articolo;

13. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia integralmente alle disposizioni della legge 146/1990 (come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n.83), all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19.09.2002 e all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.



A collection of handwritten signatures in black and blue ink. The signatures are arranged in two rows. The top row contains six signatures: a stylized 'L' or 'A', a signature starting with 'R', a signature starting with 'S', a signature starting with 'P', a signature starting with 'FR', and a signature starting with 'JM'. The bottom row contains two signatures: one starting with 'L' and another starting with 'S'.

**TITOLO III -  
ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**Capo I  
Nuovo sistema di classificazione**

**Art. 6 - Progressioni economiche all'interno delle aree**  
(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)<sup>2</sup>

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
  - a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
  - b) concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti, che negli ultimi 3 anni, per gli quelli fino a 30 dipendenti e 4 anni per quelli con più di 30 dipendenti, non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza della procedura comparativa di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri 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;
4. I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:



<sup>2</sup> c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

**Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali**

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	60	35	5	100
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari E.Q.	70	15	15	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

**a) Valutazione della performance del triennio precedente**

Si intende la 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. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

**b) Esperienza professionale**

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = \frac{(\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni di permanenza nella posizione economica})}{(\text{n. anni di permanenza più elevata tra i candidati ammessi della stessa Area})}$$

**c) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni dell'ente;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore o dal Titolare di E.Q., mediante adeguata documentazione, a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento e titoli già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'JM', several other signatures, and a signature with 'FB' and a circled '7' on the right.



<b>AREA OPERATORI ESPERTI</b>	
<b>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 5</b>
Laurea triennale	1
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	1,5
Abilitazione professionale	0,5
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,25 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punto
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,1 ogni 6 ore di corsi, entro il limite di 1 punto

<b>AREA ISTRUTTORI</b>	
<b>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,1 ogni 6 ore di corsi, entro il limite di 2 punti

<b>AREA FUNZIONARI E.Q.</b>	
<b>Titolo di accesso: laurea triennale</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 15</b>
Laurea triennale - Abilitazione professionale	4
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	6
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,1 ogni 6 ore di corsi, entro il limite di 2 punti

**d) Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. a), b) per operatori e operatori esperti e a), b) e c) per Istruttori e Funzionari EQ.

La progressione economica è attribuita 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 contratto integrativo annuale di parte economica.

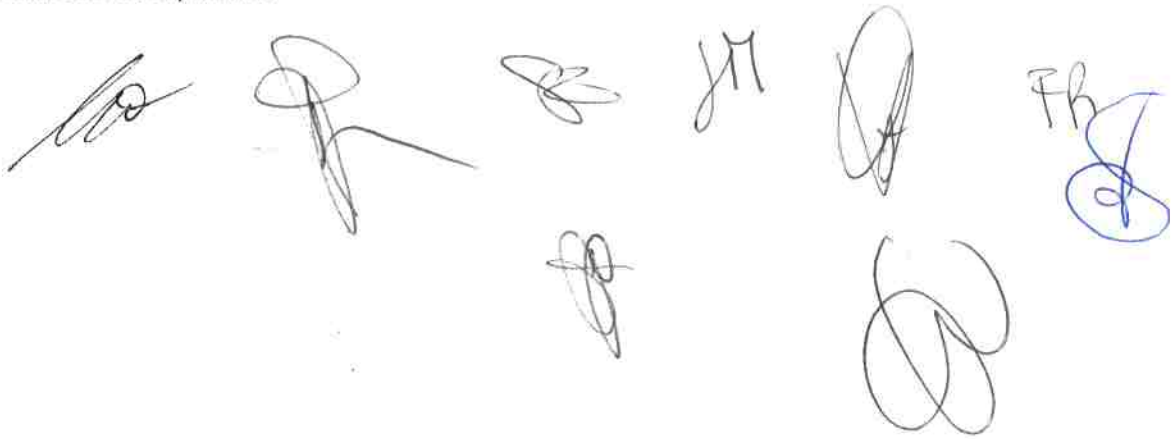
La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, 'JM', a signature in the middle, a signature in blue ink, a signature in a circle, 'FR', and a signature with a superscript '8' on the right.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

1. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
2. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
3. maggior anzianità di servizio nell'Ente
4. maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto al Differenziale Stipendiale, ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

A collection of handwritten signatures in black and blue ink, arranged in two rows. The top row contains six signatures, and the bottom row contains two. The signatures are stylized and vary in complexity, with some including initials or specific symbols.

**Capo II -  
Incarichi di Elevata Qualificazione**

**Art. 7 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato**  
(art. 7, comma 4, lett. u)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

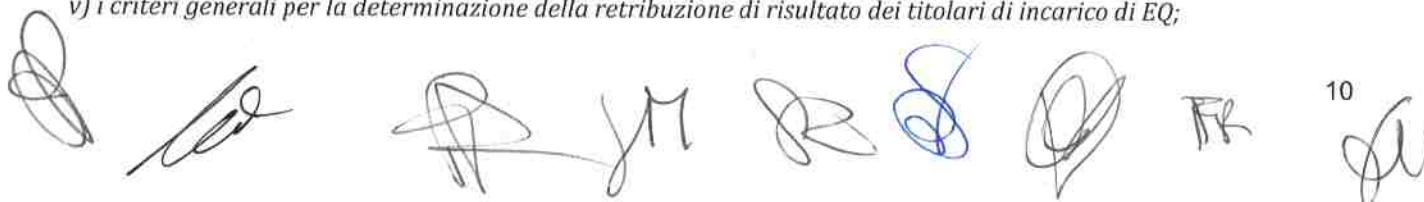
**Art. 8 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ** (art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)<sup>3</sup>

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'ente ed è collegato, tra l'altro:
  - a. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
  - b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del dirigente/responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

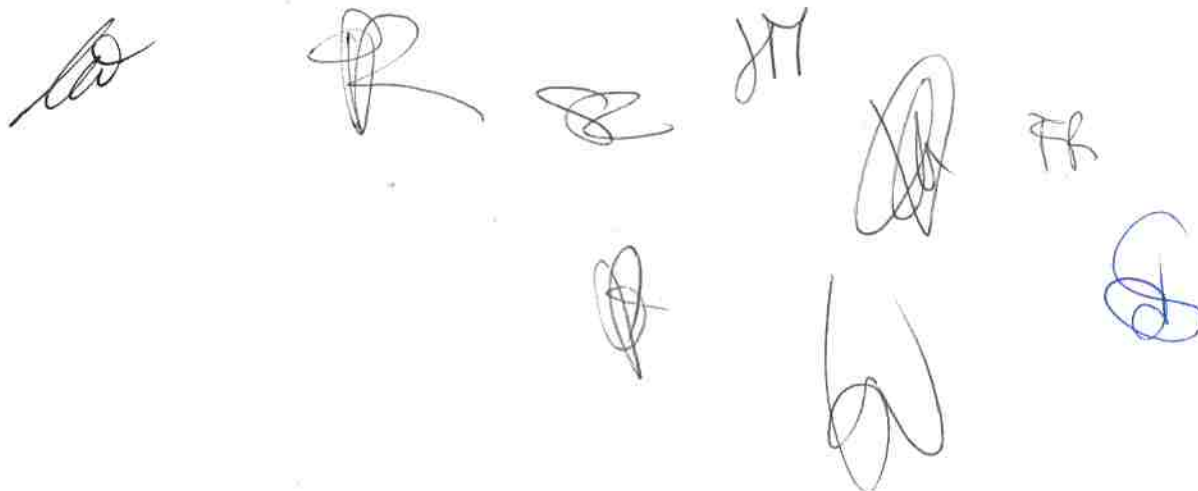
<sup>3</sup>j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;



5. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.



A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, with one signature in blue ink on the right side. The signatures are scattered across the upper half of the page and vary in style, including cursive and stylized initials.

**TITOLO IV -  
RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I -  
Istituti correlati all'orario di lavoro**

**Art. 9 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**  
(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)<sup>4</sup>

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, 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% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
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, 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;
    - e) in presenza di figli minori, residenti con un unico genitore che risulti nei seguenti casi: affidamento. affiliazione. divorzio, separazione e vedovanza
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

<sup>4</sup> n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;



## Art. 10 - Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)<sup>5</sup>

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta, è istituito il servizio di reperibilità, previo confronto con le OO.SS. Esso è remunerato con la somma di €. 10,33 per 12 ore al giorno come stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. 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.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. 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. 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 Titolare di E.Q. 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.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 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.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
7. La disciplina del comma 6 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 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.
8. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata a €. 13,00 per ogni 12 ore al giorno.

## Art. 11 - Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)<sup>6</sup>

<sup>5</sup> j) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

<sup>6</sup> l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

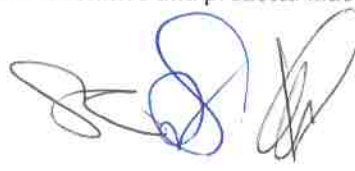
z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (con turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva



1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta, 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 avvicinata 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 2019-2021;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
  - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
  - d) d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
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 16 novembre 2022.

*infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett. d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;*



TR

14  


8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 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. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022, su richiesta del dipendente interessato, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, oltre a quelle già previste dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021:
  - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
  - alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli di età inferiore ad anni 14;
  - il compimento del 55° anno di età, salvo diversi accordi in sede di specifico progetto;

**Art. 12 - Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti<sup>7</sup>**

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)<sup>8</sup>

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista), è confermata, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

**Art. 13 - Lavoro straordinario e Banca delle ore**

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)<sup>9</sup>

1. 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 1<sup>a</sup> aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Titolare di E.Q., sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. In sede di prima applicazione, 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 2019 2021. 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.

<sup>7</sup> applicabile solo dove si riesce a dimostrare l'economia

<sup>8</sup> ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

<sup>9</sup> o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore);

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;



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 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinari o calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019 2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
  - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, possono richiedere la creazione di una propria Banca ore nella quale fare confluire le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, le quali daranno luogo a riposi compensativi, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
9. 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 **100**.
10. 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 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
  - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
  - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni
11. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Titolare di E.Q. riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a **230**, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

**Art. 14 - Flessibilità dell'orario di lavoro**  
(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)<sup>10</sup>

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
  - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il proprio Titolare di E.Q.;

<sup>10</sup> p) i 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;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and initials 'TR' and a signature on the right. A page number '16' is visible in the bottom right corner.

- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
  - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
  - d) sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili/Segretario (es. polizia locale; operai in squadra ecc.)
  - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Eventuali fasce orarie in cui garantire la presenza saranno concordate con l'amministrazione di ogni singolo ente.
  3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il competente Titolare di E.Q.
  4. 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 di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
    - 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;
    - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

**Art. 15 - Orario multiperiodale**  
(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)<sup>11</sup>

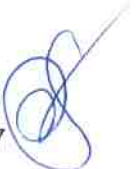
1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente ai seguenti servizi:
  - servizi mensa e trasporto scolastico;
  - servizi di manutenzione strade, parchi e giardini pubblici;
  - servizi legati in genere ad attività stagionali,
 anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane consecutive.

<sup>11</sup> q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;







3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

### **Art. 16 - Servizio mensa e buono pasto**

(art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna.
2. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. Dovrà effettuarsi una pausa non inferiore a trenta minuti e l'attività lavorativa dovrà essere proseguita per almeno due ore successive al rientro.
3. In ogni caso è esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario.
4. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
5. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso ente utilizzatore e l'ente di appartenenza.
6. **(demandato ad ogni singolo ente)** Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in €. 7,00 il valore massimo del buono pasto.

A series of handwritten signatures and initials in black and blue ink, arranged horizontally across the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. The initials 'TR' are visible on the right side.

**TITOLO V -  
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

**CAPO I -  
Risorse e Premialità**

**Art. 17 - Quantificazione delle risorse**

1. La definizione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Annualmente l'Amministrazione, con apposita deliberazione quantifica le risorse disponibili per l'anno di riferimento da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono stanziare come da determinazione di costituzione del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

**Art. 18 - Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance;
  - b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
  - c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
  - d) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
  - e) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
  - f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;



19

- g) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- h) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- i) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

### **Art. 19 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

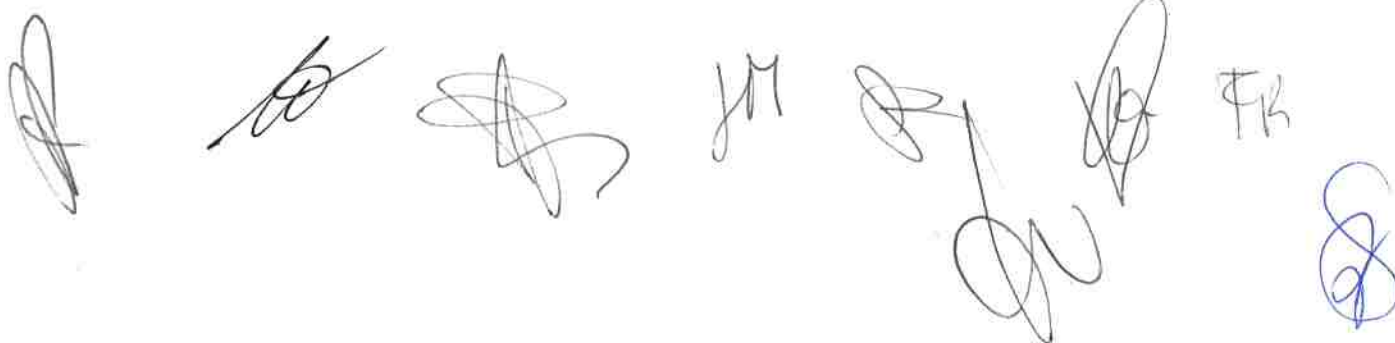
(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)<sup>12</sup>

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività 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, 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;
  - 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.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022 e definita ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
4. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'ente per almeno 4 mesi nell'anno solare. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale, malattia grave e infortunio come definito dal CCNL.

<sup>12</sup> a) 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 presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;



5. Il Titolare di E.Q. è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
6. Ogni Titolare di E.Q., dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, le consegna entro il 31 marzo ai dipendenti e le comunica all'Ufficio personale entro marzo, che provvede a suddividere le risorse stanziato tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
7. La misurazione e la valutazione svolte dai titolari di E.Q., sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.
8. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.
9. 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 risorse decentrate.



A series of handwritten signatures in black and blue ink, arranged horizontally across the page. From left to right, there are approximately eight distinct signatures, some appearing as initials or stylized names.

## CAPO II - Performance

### Art. 20 - Premio correlato alla performance e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)<sup>13</sup>

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti PIAO, ovvero nel Piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Titolare di E.Q., nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 17, comma 5, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o 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.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 8, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \Sigma p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\Sigma p$  = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 4 mesi effettivi, nell'arco dell'anno solare.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il compenso attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
7. Si stabilisce altresì che verrà corrisposto il 50% del premio correlato alla performance ai dipendenti che percepiscono incentivi per:
  - funzioni tecniche in base all'art. 45 del D.lgs. 36/2023 e sue successive modificazioni;
  - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) (es. incentivo IMU-TARI, condono edilizio, ISTAT, avvocatura ecc.)

per un importo superiore ad una volta e mezza rispetto al valore medio pro-capite del personale di ciascuna Area (somma di performance organizzativa e performance individuale).

<sup>13</sup> b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla premialità "performance" degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

8. Al 10% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum \text{dip} + 0,3 \times (10\% \sum \text{dip})]$$

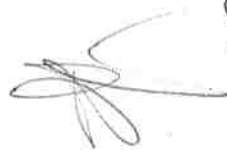
P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

$\sum \text{dip}$  = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- superiore valutazione media del triennio;
- maggiore anzianità di servizio nell'ente.





**CAPO III -  
Disciplina delle indennità**

**Art. 21 - 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 Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Titolare di 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.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 21 del presente contratto integrativo.

**Art. 22 - Indennità condizioni di lavoro**

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett. d) CCNL)<sup>14</sup>

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - disagiate;
  - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
  - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

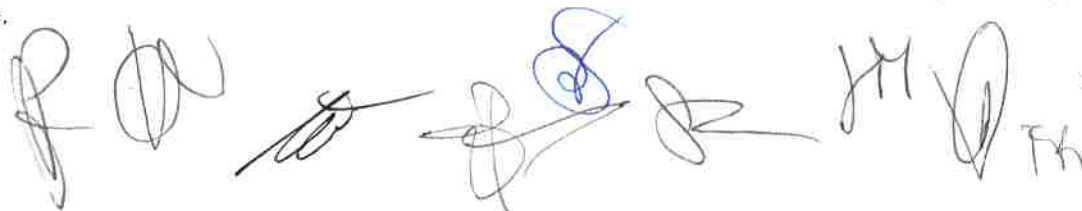
<sup>14 d)</sup> l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;



FR

- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni (es. tre rientri pomeridiani);
  - c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
  - d) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
  4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
  5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
    - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
    - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
  6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
    - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
    - b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
    - c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
    - d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.



7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
  - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue: dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (**denaro contante**) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
10. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Titolare di E.Q.
11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
  - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: €. 1,00 – €. 15,00 come segue:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno
A	personale esposto a rischio		€ 1,50
B	personale esposto a disagio		€ 1,50
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) Agente contabile	€ 1,50
		C2) Economo	€ 2,00

13. In caso di compresenza di più fattispecie:
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) € 3,00/giorno
  - qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1) € 4,50/giorno
  - qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2) € 5,00/giorno
14. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019 2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the center, and the initials 'FR' and '26' on the right.

provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

15. Le indennità condizioni di lavoro, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

### **Art. 23 - Indennità per specifiche responsabilità**

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)<sup>15</sup>

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

- si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun ente, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione e innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i. - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
  - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi €. pei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...); project manager e personale di supporto;
  - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

<sup>15</sup> f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL,



- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità.
  3. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Titolare di E.Q., sentita la Conferenza dei Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri (a titolo esemplificativo):
    - Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

**AREA OPERATORI ESPERTI:  
COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00**

Punti da 40 a 49	Fino a €.	500,00
Punti da 50 a 69	Fino a €.	1.000,00
Punti da 70 a 89	Fino a €.	1.500,00
Punti da 90 a 100	Fino a €.	2.500,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

**PER L'AREA ISTRUTTORI:  
COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00**

Punti da 40 a 49	Fino a €.	500,00
Punti da 50 a 69	Fino a €.	1.500,00
Punti da 70 a 89	Fino a €.	2.500,00
Punti da 90 a 100	Fino a €.	3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità del controllo e della gestione dei capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

**PER L'AREA FUNZIONARI EQ:**

**COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00**

Punti da 40 a 49	Fino a € 500,00
Punti da 50 a 69	Fino a € 1.500,00
Punti da 70 a 89	Fino a € 3.000,00
Punti da 90 a 100	Fino a € 4.000,00

Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature with the initials 'FR' on the right.

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	<b>MODESTO</b> Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	<b>ELEVATO</b> Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato**, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.
- 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. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
- Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.
- Al momento dell'avvio della contrattazione, della parte economica, sarà comunicato il numero del personale che riceve l'indennità suddiviso per Area.

**CAPO IV -  
Altri compensi, incentivi e benefit**

**Art. 24 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**  
(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)<sup>16</sup>

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - a) incentivi funzioni tecniche (art. 45 D.Lgs. 31/03/2023 n. 36);
  - b) incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
  - c) compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
  - d) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - e) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
  - f) trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Titolare di EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
  - a) proventi da sponsorizzazioni;
  - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Titolare di E.Q. del Settore competente.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
7. Per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

**Incentivi di legge**

**Abbattimento in percentuale**

<sup>16</sup> g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;





	della retribuzione di risultato
Fino a € 1.500	0
Da €. 1.501 a €. 3.000	3,00%
Da €. 3.001 a €. 5.000	5,00%
Da €. 5.001 a €. 7.000	8,00%
Oltre i €. 7.000	12,00%

Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista.

### **Art. 25 - Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici**

(art. 45 D.Lgs. 31/03/2023 n. 36)

1. Il presente articolo disciplina le modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 45 D.Lgs. 31/03/2023 n. 36 "Codice dei contratti pubblici", e successive modifiche ed integrazioni. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'ente.
2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i soggetti all'Allegato I.10 del Codice e si intendono comprensive degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'ente e dell'IRAP. Sono incentivabili le seguenti attività:
  - programmazione della spesa per investimenti;
  - responsabile unico del progetto;
  - collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento)
  - redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
  - redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
  - redazione del progetto esecutivo;
  - coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
  - verifica del progetto ai fini della sua validazione;
  - predisposizione dei documenti di gara;
  - direzione dei lavori;
  - ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
  - coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
  - direzione dell'esecuzione;
  - collaboratori del direttore dell'esecuzione
  - coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
  - collaudo tecnico-amministrativo;
  - regolare esecuzione;
  - verifica di conformità;
  - collaudo statico (ove necessario).:
3. Il Titolare di E.Q. competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo

intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.

4. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Titolare di E.Q. competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.
5. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 6 dell'art. 45, del Codice<sup>17</sup>.
6. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Titolare di E.Q. (in quest'ultimo caso la quota relativa al Titolare di E.Q. verrà liquidata dal Segretario o altro Titolare di E.Q. individuato nel piano sostituzioni). L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 5 dell'art. 45, del Codice<sup>18</sup>.

#### **Art. 26 - Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate**

(Art 7 comma 4 lett. g)<sup>19</sup>

1. Il presente articolo disciplina modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091<sup>20</sup>, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019). Il personale beneficiario è quello del servizio entrate cui spetti la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI; possono partecipare anche altri dipendenti non facenti parte del servizio che siano comunque coinvolti nell'attività correlata con i citati accertamenti ed incassi, in quanto personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione dell'ente all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, da individuare con atto del Responsabile Area Tributi, che costituisce formalmente il gruppo di lavoro.

<sup>17</sup> 6. Con le risorse di cui al comma 5 l'ente acquista beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, anche per incentivare:

a) la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;

b) l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;

c) l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli

<sup>18</sup> 5. Il 20 per cento delle risorse finanziarie di cui al comma 2, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, incrementato delle quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del dirigente, oppure non corrisposto per le ragioni di cui al comma 4, secondo periodo, è destinato ai fini di cui ai commi 6 e 7

<sup>19</sup> g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

<sup>20</sup> 1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal D.Lgs.

18/08/2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5%, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2,

del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al

lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, e' attribuita, mediante contrattazione

integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non

corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del D.L. 30/09/2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla L. 02/12/2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente

disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right that appears to be 'FRS'.

2. La distribuzione degli incentivi potrà avvenire esclusivamente sulla parte incassata dei maggiori accertamenti contabili certificati nel conto consuntivo, la cui manifestazione finanziaria potrà avvenire anche in anni successivi.
3. Trattandosi di un obiettivo di performance organizzativo del servizio delle entrate, le parti convengono sulla correlazione, tra incentivi distribuiti e indennità di risultato, per le E.Q., e produttività organizzativa, per il restante personale, applicando, in relazione all'anno di competenza di suddivisione del fondo, per la riduzione dell'indennità di risultato e del premio correlato alla performance individuale per i dipendenti, i seguenti scaglioni:

Incentivi importo	Performance riduzione
Fino a €. 4.000,00	0%
Da €. 4.001,00 a €. 9.999,00	1% ogni 100 €.
Oltre €. 10.000,00	100%

4. Le parti convengono che nell'ambito dei progetti annuali l'incentivo sarà ripartito all'interno del gruppo di lavoro, individuato dal responsabile del Servizio Tributi sulla base delle concrete attività svolte sui maggiori accertamenti IMU e TARI nonché sulla base delle attività connesse alla partecipazione dell'ente all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in relazione al livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e all'apporto individuale dei dipendenti coinvolti e da motivare in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna attività sulla base degli obiettivi fissati, applicando le seguenti percentuali massime:

- Titolare di E.Q. - Responsabile del settore tributi/entrate 35%
- Personale addetto all'accertamento 35%
- Collaboratori amministrativi 30%

Le sopra indicate percentuali saranno modificate nel caso in cui siano presenti nel gruppo di lavoro solo alcune delle sopra indicate figure professionali, ovvero dalla relazione finale risulti che solo alcune delle figure professionali sopra indicate hanno concorso al raggiungimento degli obiettivi di accertamento, in questo caso la relativa quota è proporzionalmente distribuita tra le altre figure del gruppo di lavoro.

#### **Art. 27 - Welfare integrativo**

(art. 7 comma 4 lett. h) - art. 82 CCNL)<sup>21</sup>

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019 2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

<sup>21</sup> h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione del l'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2.

## CAPO V - Polizia locale

1. Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

### Art. 28 - Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
2. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio<sup>22</sup>;
3. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
4. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
5. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
6. La destinazione della somma operata con delibera di Giunta di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

### Art. 29 - Indennità di servizio esterno (art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)<sup>23</sup>

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale 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.
3. Per lo svolgimento delle attività di servizio esterno sarà riconosciuta una indennità, pari ad un importo giornaliero lordo di 1,50 €, di cui 1,16 € fissi e 0,34 € finanziati solo ed esclusivamente, come da precedente art. 28 c. 4.
4. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.
5. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.

<sup>22</sup> Ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018

<sup>23</sup> e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.



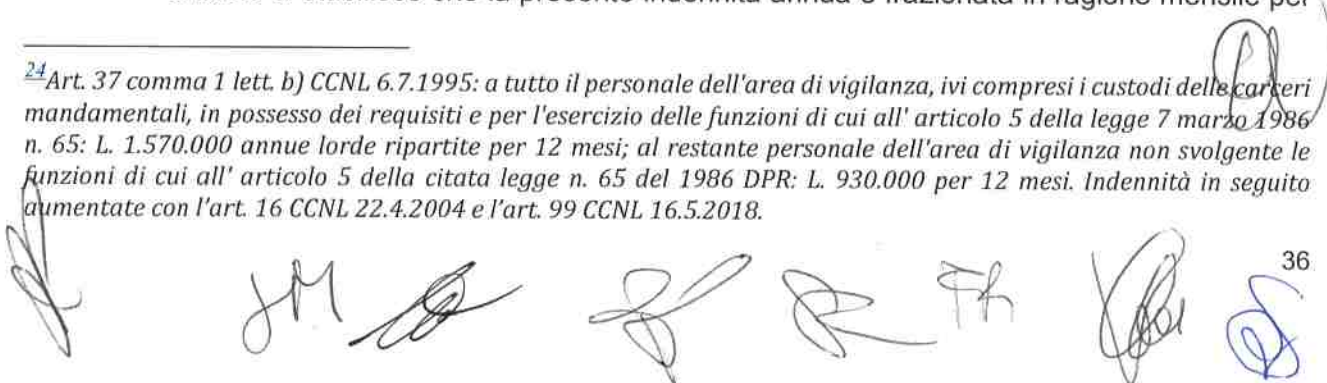
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
  - b) dalla attestazione del Titolare di E.Q. del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni
7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
8. L'indennità di cui al presente articolo:
  - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
  - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 24, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
  - è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

### **Art. 30 - Indennità di funzione del personale della polizia locale**

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità può essere erogata al personale dell'area istruttori e dell'Area Funzionari ed E.Q., non titolare di incarico di E.Q., per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
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 €. 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Le fattispecie alle quali il responsabile del servizio di Polizia Locale dovrà fare riferimento, 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 e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
  - 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. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per

<sup>24</sup>Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.



12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

Area	Condizioni (per lo stesso lavoratore)	Importo
FUNZIONARI - EQ	tutte di cui al comma precedente	€ 4.000,00
FUNZIONARI - EQ	cinque di cui al comma precedente	€ 3.500,00
FUNZIONARI - EQ	quattro di cui al comma precedente	€ 3.000,00
ISTRUTTORI	tutte di cui al comma precedente	€ 3.000,00
FUNZIONARI - EQ	tre di cui al comma precedente	€ 2.500,00
ISTRUTTORI	cinque di cui al comma precedente	€ 2.500,00
FUNZIONARI - EQ	due di cui al comma precedente	€ 2.000,00
ISTRUTTORI	quattro di cui al comma precedente	€ 2.000,00
FUNZIONARI - EQ	una di cui al comma precedente	€ 1.000,00
ISTRUTTORI	tre di cui al comma precedente	€ 1.000,00

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni<sup>25</sup>;
- è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
- L'indennità **non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

6. 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.

Riepilogo:

Area	Importo/ n. criteri comma 4					
	Fino a €. 4.000,00	Fino a €. 3.500,00	Fino a €. 3.000,00	Fino a €. 2.500,00	Fino a €. 2.000,00	Fino a €. 1.000,00
Funzionari ed EQ	6	5	4	3	2	1
Istruttori	//	//	6	5	4	3

<sup>25</sup> Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

**TITOLO VII -  
Disposizioni Finali**

**Art. 31 - Salute e sicurezza sul lavoro**  
(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)<sup>26</sup>

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
  - a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
  - b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio**, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
  - c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
  - d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
  - e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
  - f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

**Art. 32 - Innovazioni tecnologiche**  
(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)<sup>27</sup>

1. L'ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli quale leva

<sup>26</sup> m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

<sup>27</sup> t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

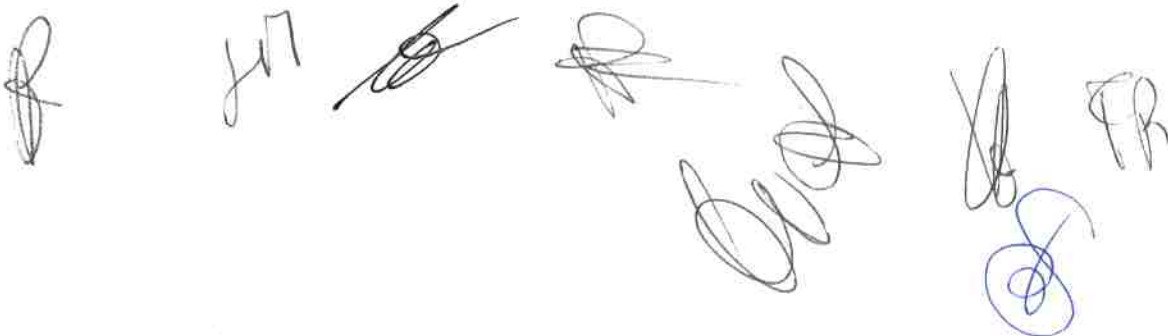


strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte
  - a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'ente;
  - b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
  - e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

### **Art. 33 - Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

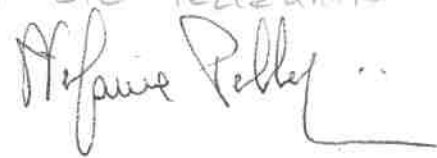




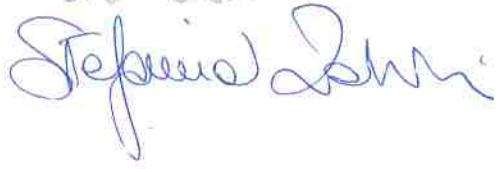
nota a verbale Cisl FP - FP CGIL - UILFP

"dopo le assemblee svolte negli Enti aderenti all'Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano è emerso disomogeneità sulla volontà di applicare o meno il comma 8 dell'art 20 capo II Performance e pertanto come O.S. riteniamo di non essere d'accordo sull'applicazione indiscriminata per tutti dello stesso e abbiamo pertanto richiesto di lasciare la scelta discrezionale della messa in atto o meno, alla contrattazione decentrata economica annuale da parte delle RSU e del personale di ogni singolo Comune, tramite assemblea, che però non è stata accolta."

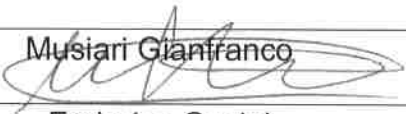
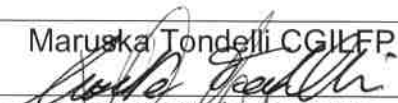
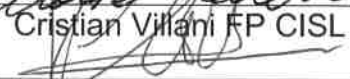

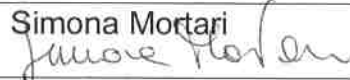
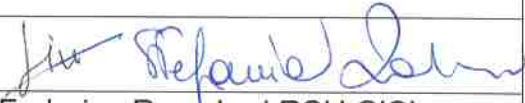

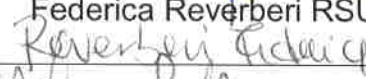
 FR

X STE PELLEGRINI  


 FP CGIL

X STE PELLEGRINI  


UIL FP  


Per la parte pubblica	Per la parte sindacale
<p>Musiari Gianfranco</p> 	<p>Maruska Tondelli CGIL FP</p> 
<p>Federica Casini</p>	<p>Cristian Villani FP CISL</p> 
<p>Daniilo Albertini</p>	<p>Katia Palladini UILFP</p> 
<p>Mafalda di Matteo</p>	<p>Ermano Zampolini RSU CSE FLPL</p>
<p>Simona Mortari</p> 	
<p>Silvia Rinaldi</p> 	<p>Federica Reverberi RSU CISL</p> 
<p>Daniele Valentini</p> 