

UNIONE DEI COMUNI DEL DISTRETTO CERAMICO

Provincia di Modena

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2023-2025

Presso la sede dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, viene sottoscritto dalle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale il contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023-2025 accordo economico 2023 dell'Unione dei comuni

- una rappresentanza delle Delegazioni di parte datoriale, nella persone di:
Stefania Piras - presidente

- una rappresentanza delle Delegazioni sindacali, come di seguito composta:

- OO.SS.:

CGIL FP, nella persona di Enrico Abbati

CISL FPS, nella persona di Sabrina Torricelli

UIL FPL, nella persona di Marco Manfredi

- RSU aziendali, nelle persone di:

Paolo Bertoni

Chiara Di Paolo

Chiara Schenetti

Giuseppina Griguoli

Samanta Serradimigni

Luigi Ferraguti

Al termine dell'incontro le parti, condividendone i contenuti, hanno sottoscritto la presente preintesa di integrazione al contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023-2025.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 4 Quantificazione delle risorse
- Art. 5 Strumenti di premialità
- Art. 6 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 7 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 8 Disciplina del premio differenziale individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 9 Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- Art. 10 Criteri generali di riferimento per il riconoscimento degli istituti indennitari
- Art. 11 Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 12 Criteri per l'erogazione delle indennità per l'istituzione del servizio di prontabilità
- Art. 13 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 CCNL 2018)
- Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)

TITOLO III - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 15 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 16 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett.h, CCNL 2018)

TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 17 Prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 18 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)
- Art. 19 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 20 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

TITOLO V DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

- Art. 21 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 22 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 23 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 24 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 25 Riduzione dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 22 del CCN del 1/4/1999
- Art. 26 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
- Art. 27 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 28 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 29 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett.u, CCNL 2018)
- Art. 30 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 31 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)
- Art. 32 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)
- Art 33 IDENTITÀ ALIAS
- Art 34 Formazione
- Art 35 CONGEDI ED AGEVOLAZIONI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA
- Art 36 CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, ANNO 2023 E SUCCESSIVI

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 16.11.2022; le stesse sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alle apposite clausole contrattuali collettive nazionali di lavoro che le identificano:

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

Art. 7, c. 4, CCNL 16.11.2022 - le seguenti materie:

- 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;*
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;*
- 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);*
- d) 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, come 15 rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;*
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;*
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;*
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;*
- 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; 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;*
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;*
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;*
- 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;*
- 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);*
- 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;*
- 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;*

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. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL; 16

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

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 degli incarichi di Elevata Qualificazione, 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;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo; z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;

ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno 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;

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

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;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

- Art. 80, comma 3, CCNL 16/11/2022 - Fondo risorse decentrate: utilizzo

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziata, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

- Art. 81 CCNL 16/11/2022 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

- Art. 70, comma 3, CCNL 21/05/2018 - Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 67, comma 3, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

4. Le materie oggetto di confronto con le competenti istanze sindacali sono previste dal vigente CCNL 16.11.2022 e sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alla specifica disposizione del contratto collettivo nazionale di lavoro che le individua:

MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO CON LE ISTANZE SINDACALI

- Art. 5, comma 3, CCNL 16/11/2022 – Confronto

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione);
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico;

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti - e con contratto di formazione e lavoro ed i somministrati

Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2023 e sino al 31.12.2025, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16.11.2022.

2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

3. Con cadenza almeno annuale le parti firmatarie del presente contratto verificano lo stato di attuazione del medesimo. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art 80, comma 1, del CCNL 2022 tra le diverse modalità di utilizzo.

In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla sottoscrizione degli stessi e sino a successiva modifica. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale di cui al presente comma va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce un'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art 79 del CCNL-2022.

Se non viene stipulato il contratto annuale quanto convenuto nel presente contratto si intende confermato,

4. Il presente contratto, ai sensi del comma 1, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediate e precettiva.

TITOLO II - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4

Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione ed è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;

2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 159/2023 secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 5

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022;
- d) progressioni economiche all'interno delle Aree: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 79 del CCNL 16.11. 2022.

Art. 6

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva.

3. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione.

4. L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato dal competente dirigente, in osservanza dei criteri in questa sede definiti, e successivamente trasmesso alle organizzazioni sindacali al fine di consentire la verifica di coerenza tra i criteri negoziati e le relative destinazioni.

5. Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto, orientativamente, delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: indennità per specifiche condizioni di lavoro, premialità d'esercizio, premialità previste da norme speciali, premialità consolidata (differenziali di progressione economica), altre destinazioni, anche previste da specifiche norme di legge.

6. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e quindi:

- differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art 78, comma 3 lett b);
- indennità di comparto;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido di cui all'art 31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex ottavi livelli.

7. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

8. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 16./11/2022, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

9. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

10. I residui derivanti dal sistema di perequazione sono destinati al finanziamento dei premi, così come eventuali residui di risorse destinate al finanziamento dei medesimi premi e non utilizzate.

Art. 7

Criteri generali per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. L'Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale,

una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato e la distribuisce secondo la metodologia e nei tempi di cui al vigente sistema di valutazione della performance..

2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito, dalla sottosezione di programmazione "Piano della performance" della sezione "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che reca gli obiettivi strategico-operativi e premiali dell'Amministrazione, e dal Piano Esecutivo di Gestione (PEG) .

4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 16.11.2022.

5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate come segue:

a. una quota parte delle risorse è destinata ai risultati realizzati per l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale ex art. 80, comma 2, lett.b) ccnl 16.11.2022);

b. una quota parte delle risorse è destinato ad incentivare, presso ogni struttura, la performance organizzativa riferita agli obiettivi di governo dell'amministrazione (performance organizzativa d'ente ex art. 80, comma 2, lett.a) ccnl 16.11.2022).

Le parti convengono di destinare le risorse previste dall'art 79, comma 2 lett b) CCNL 16/11/2022 per un importo complessivo all'1,2% del monte salari 1997, nei limiti di quanto previsto complessivamente dall'art 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017, alla realizzazione degli obiettivi performance (trasversali e di settore) contenuti nel piano performance dell'ente.

6. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

7. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:

a. i sistemi incentivanti, la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;

b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito 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 rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:

1. programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;

2. programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione da parte dei dirigenti/responsabili di servizio autonomo (ovvero definizione e condivisione degli obiettivi individuali e di gruppo)

3. predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;

4. monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito (ovvero condivisione intermedia sul grado di raggiungimento degli obiettivi);

5. verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;

6. controlli e validazione dei risultati conseguiti;

7. misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;

8. esame delle valutazioni attraverso apposito confronto (ovvero somministrazione della scheda di valutazione mediante apposito colloquio);

9. riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;

10.refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;

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 assunto, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione, misurata attraverso appositi indicatori di utilità marginale;

f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

8. Sulla base di quanto espressamente previsto negli strumenti regolamentari adottati dall'ente, le parti prendono atto che l'affidamento delle risorse economiche, a valere sul fondo di finanziamento delle risorse decentrate, viene effettuato nei confronti dei Dirigenti dell'Ente mediante la definizione e l'assegnazione in gestione di appositi budget economici, ai sensi dell'art. 45, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001. Detti budget sono gestiti, esclusivamente ed autonomamente, dai medesimi Dirigenti per l'applicazione ed il riconoscimento di tutti gli istituti economici, nel rispetto dei criteri e delle discipline dettate dalla normativa contrattuale e legale in materia, nonché in osservanza di eventuali atti di indirizzo e di direttive rese dagli organi di governo dell'Amministrazione.

9. Per la definizione dei predetti budget si opera con criterio quali-quantitativo, tenendo conto delle esigenze di funzionamento ed organizzazione dei servizi, degli obiettivi strategici dell'Ente, delle priorità indicate dagli organi di governo e dell'entità quali-quantitativa del personale destinatario degli istituti economici, ed il loro impiego deve avvenire secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

10. Le parti danno atto e concordano sulla destinazione ai trattamenti accessori correlati alla performance, dei risparmi sulle prestazioni di lavoro straordinario non rese.

Art. 8

Disciplina del premio differenziale individuale

(art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022)

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 25% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale della medesima categoria valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativi alla performance individuale. Per valutazione positiva s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;

- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 5%, arrotondato all'unità superiore se frazione uguale o superiore a 5, del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio presso ciascuna struttura organizzativa di massima dimensione ad esclusione delle posizioni organizzative e, comunque, non può essere inferiore a un dipendente per ogni Area/U.O.A./Servizi esterni alle Aree raggruppati in unico budget di produttività individuato, comunque, tra coloro che abbiano conseguito, nella valutazione individuale un giudizio sintetico positivo tra i più elevati all'interno della struttura di riferimento, ad esclusione della Posizione Organizzativa, privilegiando, quando possibile, una rotazione.

2. Il valore complessivo dei premi collegati alla performance definitivamente assegnabile, è definito in riduzione a seguito della determinazione dei premi differenziali attribuiti al personale di cui al presente articolo, in quanto finanziato dal medesimo budget.

CAPO

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELL'AREA

Art. 9

Definizione delle procedure per le progressioni economiche

(art. 14, lett a), b), d), f), e g) del CCNL 16.11.2022)

1. A norma dell'art. 14, comma 3, del CCNL del 16.11.2022, la progressione economica si realizza mediante l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa. Essa è attribuita a decorrere dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett b) dell'art 14 del CCNL 16.11.2022. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16.11.2022 con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni Speciali) del medesimo CCNL:

PROFILO PROFESSIONALE	RIF. CCNL-2022	INCR. DEL DIFF. STIPENDIALE - Euro
Personale educativo, inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti	Art. 96	350
Personale dell'Area Istruttori al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione a ordini professionali, albi professionali o abilitazione professionale	Art. 102	150
Personale dell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione a ordini professionali o albi professionali o abilitazione professionale	Art. 102	200
Personale delle professioni socio-sanitarie, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali	Artt. 102 e 106	150
Personale delle professioni socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali (Es: Assistenti Sociali)	Artt. 102 e 106	200

L'abilitazione professionale viene valutata ai fini del riconoscimento dei differenziali di cui sopra solo qualora costituisca presupposto per l'esercizio dell'attività sulla base di apposita attestazione da parte del dirigente di riferimento.

2. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009.

3. Nel rispetto delle disposizioni dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e del sistema di misurazione e valutazione della performance, sono redatte graduatorie di Area/Settore/Servizio autonomo/aggregazione di Servizi (nel caso di ambiti organizzativi cui siano assegnate non più di 10 unità di personale) ed Area di inquadramento nelle quali sono inseriti i dipendenti secondo le seguenti regole:

a) Requisiti di partecipazione

Sono ammessi alla selezione annuale per la progressione economica sino alla concorrenza dell'87% del personale **in servizio** che ha riportato la migliore valutazione media, con riferimento alle ultime tre valutazioni conseguite (anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti), i dipendenti che siano in possesso dei seguenti requisiti:

1. abbiano maturato un'esperienza di servizio (nell'area contrattuale di accesso o nell'ultima peo effettuata) con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di 36 mesi nella posizione economica precedente. Detta esperienza può essere maturata anche presso altri enti locali, in periodi non continuativi, fatta salva la specifica disciplina di cui alla lett. f).

(Per il calcolo del requisito di cui alle lettere a) e b) si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate);

2. al 1° gennaio dell'anno in cui si effettua la selezione non sono ascritti a diversa posizione giuridica e/o economica (es. per progressione di carriera a seguito di concorso) rispetto a quella in godimento al 31 dicembre dell'anno precedente;

3. nel biennio precedente non siano stati sanzionati con provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Laddove, nel biennio preso a riferimento, 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 procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

I titoli per partecipare alle selezioni devono essere stati integralmente maturati alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della selezione (es.: per le procedure di selezione esperite nell'anno 2023 ai fini della progressione economica, i partecipanti devono avere maturato l'anzianità minima al 31/12/2022).

Le procedure per l'individuazione dei dipendenti cui attribuire la nuova progressione economica orizzontale devono concludersi, di norma, entro il 30 giugno di ogni anno e producono effetti economici decorrenti dal 1° gennaio dello stesso anno.

La nuova progressione economica orizzontale è attribuita ai dipendenti nel rispetto del tetto massimo di spesa costituito dal budget a disposizione del responsabile di struttura. A tal fine gli oneri per l'attribuzione delle nuove progressioni economiche sono calcolati su base annua, comprendendo anche la tredicesima, con riferimento a personale a tempo pieno.

b) Quantificazione delle risorse

Il budget destinato al finanziamento dei differenziali stipendiali (ex p.e.o.) è ripartito tra i gruppi (settori ed aree contrattuali) in proporzione al costo teorico massimo di tutti i dipendenti in servizio al 1° gennaio.

All'interno di ogni area/settore/servizio autonomo lo stesso è poi ripartito in proporzione alla composizione delle singole aree

c) Operazioni preliminari

Preliminarmente ad ogni altra operazione verranno individuati i dipendenti che partecipano alla formazione delle graduatorie per l'attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali escludendo quelli che non hanno i requisiti riportati ai nn.1-2-3 della precedente lett.a).

d) Criteri di valutazione, formazione graduatorie e criteri di priorità

Le graduatorie di settore - suddivise per ciascuna area contrattuale - si redigono sulla base del punteggio complessivo espresso in centesimi ottenuto da ogni dipendente al termine del processo di valutazione determinato come segue:

a. 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 con un peso ponderale del 70%

b. esperienza professionale maturata dal dipendente nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi con un peso ponderale del 30%;

Nelle graduatorie i dipendenti sono collocati in ordine decrescente di punteggio complessivo.

I dipendenti in possesso dei requisiti di accesso otterranno un punteggio individuale come di seguito determinato:

- media delle ultime tre valutazioni sulla performance individuale ricevuta dal dipendente: punti 70 su 100

- esperienza nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: 30 punti su 100

Il punteggio di 70 viene assegnato al dipendente in possesso della valutazione più elevata, agli altri dipendenti viene assegnato un punteggio proporzionalmente ridotto.

Il punteggio di 30 viene attribuito tenendo conto della seguente graduazione:

fino a 4 anni: 23 punti;

fino a 5 anni: 24 punti;

fino a 6 anni: 25 punti

fino a 7: 26 punti;

fino a 8: 27 punti;

fino a 9: 28 punti;

fino a 10: 29 punti;

oltre 10 anni: 30 punti

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni la somma ottenuta sulla base dei criteri di valutazione di cui alle lett a) e b) del presente articolo è maggiorata applicando le seguenti percentuali nel caso si realizzino i relativi presupposti (*si tiene conto anche delle progressioni economiche nella categoria ottenute in applicazione dei precedenti contratti nazionali, eventualmente anche in altri enti dai quali il lavoratore sia transitato per mobilità con prosecuzione del rapporto di lavoro*):

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1,5%
Da più di 7 anni a 8	2%
Da più di 8 anni a 9	2,5%
Oltre 9 anni	3 %

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicano nell'ordine i seguenti criteri di precedenza:

- a. maggior punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c. maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d. minore età anagrafica

e) Applicazione del principio della selettività

Al fine di garantire il principio della selettività delle progressioni all'interno delle aree le stesse possono essere riconosciute a non più del 50% degli appartenenti all'area in possesso dei requisiti di partecipazione

Nel caso in cui vi sia – all'interno di un Settore ed area di inquadramento – un UNICO soggetto in possesso dei requisiti di partecipazione e del budget necessario al riconoscimento del "differenziale stipendiale, lo stesso verrà fatto confluire (unitamente al budget assegnato) presso il settore con il MINOR NUMERO DI DIPENDENTI APPARTENENTI ALLA STESSA AREA

In tal caso – al fine di "normalizzare" le valutazioni di dirigenti diversi – verrà applicato il seguente metodo:

- a. viene fatta la media di tutte le valutazioni medie del triennio dei dipendenti assegnati al Settore A (Settore di provenienza del "dipendente Unico";
- b. viene fatta la media di tutte le valutazioni medie del triennio dei dipendenti assegnati al Settore B (Settore di assegnazione del "dipendente Unico";
- c. si calcola il differenziale (cd SCARTO INVERSO) espresso in percentuale tra la media delle valutazioni del Settore A e del Settore B;
- d. si applica lo "scarto inverso" alla valutazione del "dipendente Unico" che viene assegnato al diverso settore;

f) Requisiti di partecipazione personale arrivato in mobilità

Il personale assunto tramite mobilità partecipa alla procedura per l'attribuzione delle progressioni orizzontali dopo un anno di servizio nell'Ente, previa acquisizione delle schede di valutazione dell'Ente/Enti di provenienza.

4. Per l'anno 2023 le parti condividono destinare all'istituto delle progressioni all'interno delle aree la somma di cui all'art 36 del presente CCI.

Il budget di settore/servizio verrà attribuito secondo i criteri di riparto di cui alla lett. b e a sua volta ripartito in proporzione alla consistenza numerica degli appartenenti a ciascuna area all'interno del Settore/Servizio.

Le parti, verificata la disponibilità della parte stabile del Fondo 2023 e preso atto delle attuali criticità in merito alla sussistenza, anche per gli anni 2024 e 2025, della disponibilità di risorse nelle parte stabile in misura adeguata a consentire il finanziamento di nuove progressioni all'interno dell'area, fermi restando i criteri e le modalità di attribuzione di cui al presente articolo, concordano sulla opportunità di valutare di volta in volta la sostenibilità di attivare nuove progressioni all'interno delle aree.

Le parti definiscono altresì che la quota destinata annualmente alle progressioni tra le aree di cui all'art 36 sarà automaticamente integrata:

- a. delle somme necessarie a consentire le progressioni tra le aree a quelle unità di personale che, in ogni graduatoria, risultasse esclusa per mancanza di stanziamento inferiore al 50% dell'incremento del valore delle nuove progressioni;

b. delle somme necessarie – dettagliate al comma 1 del presente articolo - derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni Speciali) del CCNL 16.11.2022;

CAPO _____

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ'

Art. 10

Principi generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari

(art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 16.11.2022)

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, 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 professionali e le Aree professionali di inquadramento essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente/responsabile che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno mensile, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Personale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui agli articoli successivi del presente Titolo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time (orizzontale) e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

Art. 11

Indennità per le condizioni di lavoro

(art. 70-bis, CCNL 2018 ed art 84-bis CCNL-2022)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.
2. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei criteri definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 pertanto, presso l'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, viene corrisposta una unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo i seguenti importi:

- espletamento di attività esposta a rischio	€	__,00	giornalieri;
- espletamento di attività esposta a disagio	€	__,00	giornalieri;
- espletamento di maneggio valori	€	__,00	giornalieri;
3. La misura dell'indennità è definita sulla base dei seguenti criteri:
 - verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori
 - ad esito positivo della precedente verifica, sono applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconoscitivi dell'indennità sopra indicati.

4. L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza essa sia dovuta. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta se la presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sul debito orario giornaliero secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato.

5. A decorrere dal riconoscimento effettivo delle indennità per le condizioni di lavoro disciplinate dal presente articolo sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di rischio, disagio e maneggio valori, che, pertanto, non possono più essere riconosciute da tale data.

6. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

A) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati e comunque i rischi così come definiti dal D.Lgs. n.81/2008 Testo unico sulla sicurezza e inseriti nel D.V.R. dell'Ente:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.;
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi suddetti compete la relativa indennità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, è effettuata dai Responsabili di Area/Settore/Servizio autonomo.

B) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI DISAGIO

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modalità intesa come esigenza di flessibilità dell'orario di lavoro in termini di diversa e variabile articolazione giornaliera condizionata da scelte di programmazione dell'Amministrazione.
- L'indennità è riconosciuta esclusivamente per le giornate in cui la diversa e variabile articolazione dell'orario richiesta ha reso difficile il recupero psico-fisico.

La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

C) ATTIVITÀ CHE COMPORTANO MANEGGIO DI VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione l'Amministrazione individua le seguenti figure:

- Economo comunale cui sia attribuita la relativa qualifica dal competente Dirigente;
- Agenti contabili individuati con provvedimento del competente Dirigente.
- Subagenti contabili individuati con provvedimento formale del dirigente/responsabile di riferimento.

7. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Dirigenti dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo.

8. Il Dirigente/responsabile interessato, ove ne sussistano le condizioni giuridiche e normative, individua il personale dipendente avente diritto cui corrispondere l'indennità di cui al presente articolo e, all'inizio di ciascun mese successivo, comunica al Servizio Personale il numero di giornate in cui ciascun operatore è stato effettivamente sottoposto alle predette condizioni di lavoro nel mese precedente. La liquidazione viene effettuata nel secondo mese successivo a quello dello svolgimento delle attività.

9. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci

Art. 12
Indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra le Aree/Settori/Servizi autonomi dell'ente è effettuata dalla Conferenza dei Dirigenti sulla base di una preventiva ricognizione interna.

2. L'istituto, previsto per il personale ascritto delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ,, dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022, è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie dell'Area di appartenenza (cfr. allegato A al CCNL 16/11/2022).

A titolo esemplificativo e non esaustivo dal CCNL 16/11/2022 vengono individuate le seguenti tipologie di responsabilità che possono eventualmente dare titolo agli incarichi in parola:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed 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 europei 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;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- 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.

3. Criteri per l'attribuzione e misura massima dell'indennità:

CRITERI
Responsabilità di servizio con gestione Peg
Coordinamento risorse umane
Responsabilità di istruttoria complessa – procedimenti
Responsabilità di firma (atti – certificazioni – attestazioni)
Responsabilità connessa alla sola erogazione diretta di servizio (attività caratterizzate da elevata autonomia operativa, gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni ancorchè senza poteri decisionali)
Competenze tecnico – specialistiche riferite al ruolo professionale (attività e funzioni comportanti elevata discrezionalità tecnica/amministrativa, caratterizzate da responsabilità dell'istruttoria di procedimenti complessi assunta nell'attività di supporto al ruolo decisionale del dirigente/responsabile di servizio)

Salvo la quantificazione di cui al comma 11 del presente articolo, l'indennità lorda annua massima per ogni singolo criterio è fissata in euro 500,00 lordi per gli appartenenti all'area degli Istruttori ed in euro 666,66 lordi per gli appartenenti all'area dei Funzionari. Il dirigente attribuisce a ciascun criterio - graduando - un punteggio che va da 0 a 5 sulla base delle responsabilità e competenze richieste.

4. Gli importi dell'indennità attribuiti sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i dirigenti, tuttavia, valutano a consuntivo la spettanza, intera o parziale, in ragione mensile, in considerazione del fatto che assenze rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità. Al riguardo si specifica che le assenze per recupero banca ore, ferie maturate nell'anno, riposo compensativo, permessi mensili ai sensi della Legge 104/1992 vengono conteggiati come servizio prestato/utili ai fini del riconoscimento dell'indennità in questione

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

6. L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.

7. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale debitamente motivato dal dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale che ne curerà l'informazione alle OO.SS.; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. L'indennità non può essere mai attribuita in assenza di atto formale e/o a consuntivo e/o con effetto retroattivo.

8. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal dirigente di riferimento annualmente ed è pagata non oltre il mese di marzo. A tal fine, entro il 7 febbraio dell'anno successivo i Dirigenti trasmettono all'Ufficio competente in materia di personale comunicazione di nulla osta alla liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati, il quale provvede ad adottare il corrispondente decreto di liquidazione complessiva.

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

10. La quota che – ex vigente CCI – viene destinata annualmente al presente istituto è individuata nell'art 36 del presente contratto. In sede di definizione annuale della percentuale del fondo da destinare a dette indennità le parti condividono i dati aggregati relativi al riconoscimento nell'anno immediatamente precedente.

11. In merito alla quantificazione dell'indennità di cui al comma 3 del presente articolo si definiscono con il presente contratto, per le figura infra dettagliate, le misure riconoscibili a titolo di indennità annua lorda di:

- € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
- € 350,00 agli Addetti dell'Ufficio relazioni con il pubblico;
- € 200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
- € 350,00 agli Ufficiali Elettorali
- € 350,00 al Responsabile dei Tributi.
- € 350,00 per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori
- € 350,00 agli archivisti informatici e al personale addetto ai servizi di protezione civile;

TITOLO III – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art 13

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, let. g), del CCNL 16/11/2022)

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

[art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- 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;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente del Settore competente.

Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018 confermato dall' art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022

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

- incentivi per funzioni tecniche (ex d.lgs. n. 50/2016 e D.Lgs 36/2023);
- compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);
- compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell' art. 1 comma 1091, L. 145 del 30/12/2018;
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del d.l. n. 269/2003).

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione degli istituti, con atto del Dirigente del Settore competente. Negli Enti senza dirigenza per le PO o incaricati EQ vi provvede il Segretario Comunale

Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. n. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento depurato delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e IRAP a carico dell'ente, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del d.lgs. 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, ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.

2. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'Organo di governo dell'Ente e validato dal competente Collegio dei Revisori dei conti, con atto del Responsabile del Settore competente, a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi di produttività.

5. Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b), del CCNL 21.05.2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, e sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, degli obiettivi annuali di risparmio previa certificazione dell'organo di revisione.

Art.13.4 - Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 e D.Lgs 36/2023):

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 113 del dlgs. n. 50/2016 e dall'art 45 del D.Lgs 36/2023 saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente dell'Area competente.

Art. 13.5 – Incentivi per l'attività di maggior gettito accertato e riscosso relativamente a IMU e TARI di cui all'art. 1, comma 1091, L. 145 del 30/12/2018

1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 1, comma 1091 della legge n. 145/2018, si riferiscono alle attività di controllo e contrasto all'evasione dell'imposta municipale propria e della TARI, nonché alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti.

2. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente dell'Area competente.

Art. 13.6 – Incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI di cui all'art. 59, comma 1, lett.p), D.Lgs. 446 del 15/12/1997

1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art.59, comma 1, lett. p), D.Lgs. 446 del 15/12/1997, saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente dell'Area competente.

Art. 13.7 - Incentivi messi notificatori ex art. 80, comma 2 lett h CCNL 2022

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'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 saranno erogate ai messi notificatori

Art. 14

Correlazione tra il premio individuale e particolari compensi

1. Ai fini della correlazione tra il premio individuale di produttività e particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) i progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi vari derivanti da attività di recupero dell'evasione fiscale;
- e) la liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (l'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

4. A fini di perequazione, le parti concordano che i premi individuali di produttività del personale delle categorie che partecipano alle attività di cui al comma precedente sono assorbiti, applicando le seguenti aliquote per scaglione di incentivo corrisposto:

- fino a 500 euro nessun assorbimento;
- per importi superiori a 500 euro e fino a 2.065 euro assorbimento del premio individuale di un importo pari al 10% dell'importo dell'incentivo superiore a 500 euro;
- per importi superiori a 2.065 euro e fino a 3.615 euro: assorbimento del premio individuale per un importo pari a 156,50 euro + il 25% dell'importo dell'incentivo superiore a 2.065 euro;
- per importi superiori a 3.615 euro e fino a 5.164 euro assorbimento del premio individuale di un importo pari a 544,00 euro + il 45% dell'importo dell'incentivo superiore a 3.615 euro;
- per importi superiori a 5.164 euro - assorbimento del premio individuale di un importo pari a 1.241,05 + il 65% dell'importo dell'incentivo superiore a 5.164 euro

TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Il presente titolo si applica esclusivamente al personale della polizia locale che svolge le funzioni tipiche di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, pur operante presso il servizio.

Art. 15

Prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le parti prendono atto che è già vigente nell'ente la regolamentazione della predetta disposizione contrattuale, adottata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 36/2018.

2. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, d.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21.5.2018;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

3. Il riconoscimento economico, al presente titolo, è effettuato sulla base dei seguenti criteri generali:

- a) i servizi a favore di privati vengono svolti esclusivamente con prestazione di lavoro straordinario, purché la prestazione di lavoro straordinario non interferisca con l'ordinato e regolare funzionamento del servizio cui l'operatore è addetto e che, pertanto, il singolo dipendente assicuri, comunque, l'assolvimento dell'orario del turno di lavoro ordinario, nel rispetto del quadro normativo vigente;
- b) il lavoro straordinario prestato dal personale è remunerato nel rispetto di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali e nei limiti e nell'osservanza delle vigenti norme in materia;
- c) la prestazione in orario straordinario è prioritariamente resa mediante adesione volontaria da parte del personale appartenente al servizio di polizia locale, assicurando pari opportunità di adesione a tutti indistintamente gli operatori, senza possibilità di scelta individuale, fermo restando che, in assenza di

un'adeguata adesione volontaria, provvederà, al riguardo, il Dirigente/Responsabile di servizio con apposite disposizioni organizzative.

Art. 16
Proventi delle violazioni al Codice della strada
(art. 98 CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 11.11.2022 le parti prendono atto che è già vigente nell'ente la regolamentazione di cui al comma 1, lettera a).

Fermo restando l'obbligo generalizzato di destinazione - a partire dal 22 maggio 2018, data dalla quale hanno avuto effetto le clausole del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 - di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

2. Le altre destinazioni previste dal CCNL 16.11.2022 potranno essere prese in considerazione dall'organo di governo annualmente, nei limiti dei vincoli previsti dalla normativa vigente.

DICHIARAZIONE UNILATERALE:

La parte pubblica prende atto della sollecitazione della parte sindacale in merito ad una rivalutazione da parte della G.C. della quota destinata alla previdenza complementare

Art. 17
Indennità di servizio esterno
(art. 100 CCNL 2022)

1. L'indennità, prevista dall'art. 100 del CCNL 16.11.2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della indennità di cui al comma 1, dal personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio svolto nel medesimo turno.

3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2 e compensa interamente i rischi e disagi (compreso il maneggio valori) connessi all'espletamento di tale servizio. Non è erogabile più di una indennità giornaliera, anche se in presenza di doppio turno. La medesima non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21.05.2018 e art 84-bis del CCNL 16.11.2022.

4. Il responsabile del servizio interessato, ove ne sussistano le condizioni giuridiche e normative, individua il personale dipendente avente diritto cui corrispondere l'indennità di cui al presente articolo e, all'inizio di ciascun mese successivo, comunica al Servizio Personale il numero di giornate in cui ciascun operatore è stato effettivamente impiegato in servizi esterni nel mese precedente. La liquidazione viene effettuata nel secondo mese successivo a quello dello svolgimento delle attività.

5. L'assenza dal lavoro per giornata intera o per un numero di ore uguale o superiore alla metà del turno, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata di assenza.

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente CCI, sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI

7. La misura dell'indennità giornaliera viene determinata sulla base della incidenza delle causali (rischio, disagio) che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennità tenuto conto anche delle caratteristiche dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare il valore concreto dell'emolumento che viene determinato come di seguito:

1. euro __,00 per i turni diurni;
2. euro __,00 per i turni serali e festivi;
3. euro __,00 per i turni notturni

Il turno è considerato serale o notturno in base alla prevalenza del numero delle ore svolte dalle ore 22.00; in caso di parità è considerato serale.

8. Sono confermate le indennità di euro 1.310,84 e di euro 980,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. ARAN RAL 221). come modificato dall'art. 99 CCNL 16.11.2022

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

Art. 18
Indennità di funzione
(art. art 97 CCNL 2022)

1. L'istituto in oggetto è attivato, nei limiti delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente.

2. L'indennità di funzione, per un valore massimo di €. 3.000 (elevabile a 4.000,00 per l'area dei Funzionari ed EQ), può essere riconosciuta al personale inquadrato nell'area degli Istruttori e dei Funzionari non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio dei compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

3. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, l'indennità è erogata al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie dell'area di appartenenza (cfr. allegato A al C.C.N.L. 16.11.2022) ed in particolare: coordinamento e responsabilità di servizi non coperti da posizione organizzativa, coordinamento di personale, funzioni di autonomia particolari, elevata specializzazione o coordinamento di progetti strategici.

4. La misura dell'indennità viene determinata tenendo conto dei seguenti parametri:

- grado rivestito;
- responsabilità connesse al ruolo (su progetti, funzioni, servizi);
- caratteristiche dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali della amministrazione:

L'indennità è definita secondo la seguente tabella:

	IND.TA' LORDA ANNUA MASSIMA
Personale Area Funzionari ed incaricati EQ che svolga funzioni di coordinamento e controllo	Da € 500,00 ad € 1.000,00

L'indennità in questione viene definita tenendo a riferimento il numero ed il grado delle risorse coordinate

	IND.TA' LORDA ANNUA MASSIMA
Vicecomandante Area Funzionari ed incaricati EQ non incaricato di posizione organizzativa	Da € 2.000,00 a € 4.000,00

L'indennità in questione viene definita tenendo a riferimento le responsabilità connesse alla posizione rivestita ovvero:

- a. responsabilità conseguenti alla complessità dei programmi o dei piani di attività assegnati;
- b. responsabilità sull'erogazione dei servizi/attività con elevato grado di autonomia operativa;

	IND.TA' LORDA ANNUA MASSIMA
Agenti P.L. Area degli Istruttori cui è stata affidata con specifico provvedimento la responsabilità dell'istruttoria di procedimenti complessi.	€ 350,00

5. Il valore degli importi assegnati è riferito a persone in servizio a tempo pieno per l'intero anno, pertanto in caso di lavoratori part-time l'indennità, se dovuta, sarà corrisposta in misura proporzionale alle ore lavorate.

6. L'indennità in questione non è correlata in maniera automatica alle assenze; l'eventuale spettanza parziale deve essere fatta tenendo a riferimento la disciplina di cui all'art 12, comma 4, del presente contratto;

7. L'attribuzione delle indennità in oggetto compete al dirigente/responsabile nell'ambito delle risorse economiche assegnate per la presente finalità. In sede di definizione annuale della quota del fondo da destinare a dette indennità le parti condividono i dati aggregati relativi al riconoscimento nell'anno immediatamente precedente.

8. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente o responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale che ne curerà l'informazione alle OO.SS.; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. L'indennità di funzione non può essere mai attribuita in assenza di atto formale e/o a consuntivo e/o con effetto retroattivo.

9. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti/responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal dirigente di riferimento annualmente ed è pagata non oltre il mese di marzo. A tal fine, entro il 7 febbraio dell'anno successivo i dirigenti trasmettono all'Ufficio competente in materia di personale comunicazione di nulla osta alla liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati, il quale provvede ad adottare il corrispondente decreto di liquidazione complessiva.

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

TITOLO V - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

ART. 19

MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

(art. 7, c. 4, lett. m, CCN 2022)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n.60 ore di lavoro retribuito da rendere in orario ordinario per l'espletamento delle proprie funzioni;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari della indennità condizioni di lavoro per disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Almeno una volta all'anno l'Ente trasmette alle parti sindacali, su richiesta delle stesse tutte le informazioni relative a:

- a. infortuni sul lavoro;
- b. malattie professionali;
- c. aggiornamento DVR e stress lavoro correlato;
- d. analisi di genere del personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno.

Al fine di prevenire ed affrontare situazioni di criticità del personale l'ente si impegna a fornire le informazioni richieste alle organizzazioni sindacali sullo stato di attuazione delle valutazioni del rischio stress lavoro-correlato congiuntamente all'RLS.

L'Amministrazione si impegna ad attivare il confronto di cui all'art. 5 comma 3 lett. q del CCNL 2022 sulla proposta di linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

ART. 20

CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

(art. 53, CCNL 2018 art 7, comma 4, lett n CCNL 16.11.2022)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Tale contingente può essere elevato fino al 35%, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto, in caso di gravi e documentate situazioni familiari (assistenza a familiari non autosufficienti o affetti da gravi patologie fisiche e psichiche, assistenza continua ed esclusiva a familiari affetti da tossicodipendenza, alcoolismo cronico o grave debilitazione psicofisica).
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

ART. 21

BANCA DELLE ORE

(art. 38 e 38-bis, CCNL 14.9.2000 art 7, comma 4 lett s) CCNL 16.11.2022)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 250 ore.

ART. 22

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

(art 36 CCNL 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è confermato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, educatori/educatrici dei nidi comunali, servizi in turno, ecc.).
2. Le parti condividono i seguenti criteri:
 1. L'orario di lavoro ordinario flessibile definisce la fascia oraria entro cui devono essere erogate le prestazioni professionali definite nel CCNL (36 ore su base settimanale per il personale a tempo pieno o un diverso numero di ore settimanali per il personale part-time).
 2. L'orario di lavoro flessibile consente al dipendente di posticipare l'orario di inizio e anticipare l'orario di fine lavoro, limitando alla parte centrale dell'orario di servizio (c.d. fascia d'obbligo) la contemporanea presenza di tutto il personale addetto allo stesso ufficio.
 3. L'utilizzo della flessibilità deve tenere conto della "fascia oraria d'obbligo" che prevede la compresenza in servizio di tutti i dipendenti.
 4. La flessibilità è concessa ai dipendenti dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico nel limite della garanzia di apertura ordinaria degli uffici con contingenti adeguati di dipendenti, sia dal punto di vista numerico che professionale, sia in orari antimeridiani che, ove sussistano, pomeridiani.
 5. I crediti orari di flessibilità non possono superare le 18 ore mensili e sono riepilogati mensilmente, per ogni dipendente, all'interno del cartellino individuale mensile. Se il credito mensile supera le 18 ore, la quota superiore viene annullata.
 6. In caso di saldo negativo tra crediti e debiti orari, derivanti dall'utilizzo delle fasce di flessibilità è possibile il recupero del debito orario entro i due mesi successivi a quello di maturazione secondo modalità e tempi concordati con il dirigente
 7. Le ore fatte in eccesso all'interno della fascia di flessibilità rispetto al dovuto giornaliero del profilo orario assegnato non costituiscono ore di lavoro straordinario, non confluiscono nella banca delle ore e possono essere utilizzate per compensare debiti orari giornalieri e/o permessi brevi nell'ambito del debito orario mensile. (stabilito sulla base della prassi di verifica del rispetto del debito).
 8. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica, nei giorni di lavoro, la flessibilità oraria prevista per il personale a tempo pieno.

9. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

ART.23

RIDUZIONE DI ORARIO AI SENSI DELL'ART. 22 DEL C.C.N.L. 1/4/1999 ART 7, COMMA 4, LETT AD) CCNL 16.11.200

1. Si conferma la riduzione di orario ai sensi dell'art. 22 del C.C.N.L. 1/04/1999, e attualmente applicata al personale di seguito indicato, se ed in quanto avente regime di orario articolato in più turni o secondo una programmazione multiperiodale:

- appartenenti al Corpo di Polizia Locale dell'Ente;
- istruttori didattici degli Asili Nido.

2. L'applicazione del comma 1 è effettuata in modo da garantire comunque:

- il rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità;
- la coerenza con le linee strategiche dei servizi individuate dai competenti organi dell'Amministrazione Comunale;
- i livelli quantitativi e qualitativi dei servizi resi all'utenza esterna ed interna garantiti per l'anno in cui la riduzione è stata attivata per la prima volta;
- la riduzione di attività straordinaria che è comunque vincolata al rispetto del limite di spesa pari a quanto effettivamente liquidato a tale titolo, per l'anno di prima applicazione di cui al comma 1, per il servizio preso in esame.

3. L'orario di lavoro giornaliero degli operatori del Corpo di Polizia Locale dell'Ente è determinato in 5 ore e 50 minuti. Le eventuali ore (o frazioni di ora) di lavoro prestate in eccedenza, sono accumulate in un "monte ore" e devono essere recuperate, previo accordo con il competente responsabile e nel rispetto e compatibilmente con le esigenze di servizio, di norma, entro 12 settimane.

5. Il personale ascritto al profilo professionale di Istruttore Didattico, operante presso gli Asili Nido, usufruisce compiutamente della riduzione di cui al comma 1 sul monte ore delle attività integrative, previo accordo con il competente responsabile e nel rispetto e compatibilmente con le esigenze di servizio.

ART. 24

ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE

Art 7, comma 4, lett r) CCNL 16.11.2022 31, comma 2, CCNL 2022 art 7, comma 4, lett q) Ccnl 16.11.2022

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

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- eccezionali picchi di lavoro del ciclo produttivo non dipendenti da carenze organizzative ma legati, in genere, alla stagionalità delle attività.

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane.

4. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da comportare il superamento del periodo di 13 settimane.

ART. 25

LAVORO STRAORDINARIO

(art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018- art 7, comma 4, lett s CCNL 16.11.2022)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario è elevato a 250 per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

2. Il limite di cui sopra è elevato a 250 ore, inoltre:

- per interventi connessi al servizio di pronta reperibilità,
- per straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie,
- per eventi di carattere eccezionale non prevedibili né programmabili (es. manifestazione pubblica non programmabile e/o attività connesse all'ordine pubblico e alla viabilità di natura eccezionale),
- per la necessità di fronteggiare calamità naturali,
- per le necessità collegate alla realizzazione di eventi pubblici di particolare rilevanza.

ART. 26
CRITERI PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITÀ PER L'ISTITUZIONE DEL
SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITÀ
 (art. 7, comma 4, lett. i) e k), del CCNL 21.5.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessitino di interventi effettuabili anche al di fuori dell'ordinario orario di servizio.
2. Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi, di norma, mensilmente, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 turni nel singolo mese. A tal fine è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

ART. 27
TURNAZIONI
art. 7, comma 4, lett. l) z) ac) Ccnl 16/11/2022

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
2. In relazione all'artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti: (il seguente è un elenco meramente esemplificativo)
 - a. a particolari patologie, certificate, del dipendente;
 - b. appartenenza ad un nucleo familiare con almeno due figli di età inferiore ad anni 8.

Restano ferme le esclusioni previste dal CCNL o da specifiche norme di legge.

2. In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL-2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal Responsabile di servizio competente, fino a un massimo di 12;
3. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti **concordano sulla facoltà** riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

ART. 28
PERSONALE CHE PUÒ USUFRUIRE DELLA PAUSA PER IL PASTO ALL'INIZIO O AL TERMINE DEL
SERVIZIO

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

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

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.

- b) Area della vigilanza e polizia locale, a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro, in caso di TSO, attività di PG o Incidenti stradali nonché ogni altra attività esterna non suscettibile di interruzione senza pregiudizio
- c) Area scolastica ed educativa;
- d) Addetti al servizio Biblioteca o Museale.

CAPO _____
INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 29
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA
RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI P.O.
art 7, comma 4, lett j,u,v - art 17 CCNL 16.11.2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022. L'Amministrazione si impegna a riattivare il confronto in caso di esigenza di modifica dei criteri stessi.

2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):

a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;

b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;

c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali,

d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;

e) Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

ART 30
CORRELAZIONE TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI DELLE EQ E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Ai fini della correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi vari derivanti da attività di recupero dell'evasione fiscale;
- e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (l'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

3. La retribuzione di risultato che sarebbe spettata, ad esito del processo annuale di valutazione, ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa è assorbita, applicando le seguenti aliquote per scaglione di incentivo corrisposto:

- fino a 500 euro nessun assorbimento;
- per importi superiori a 500 euro e fino a 2.065 euro assorbimento del premio individuale di un importo pari al 10% dell'importo dell'incentivo superiore a 500 euro;

- per importi superiori a 2.065 euro e fino a 3.615 euro: assorbimento del premio individuale per un importo pari a 156,50 euro + il 25% dell'importo dell'incentivo superiore a 2.065 euro;
- per importi superiori a 3.615 euro e fino a 5.164 euro assorbimento del premio individuale di un importo pari a 544,00 euro + il 45% dell'importo dell'incentivo superiore a 3.615 euro;
- per importi superiori a 5.164 euro – assorbimento del premio individuale di un importo pari a 1.241,05 + il 65% dell'importo dell'incentivo superiore a 5.164 euro

ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI

ART. 31

INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO

(art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 16.11.2022

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo di altri strumenti, con particolare riferimento a quelli introdotti dalle innovazioni tecnologiche.

ART. 32

WELFARE INTEGRATIVO

(art. 7, comma 4, let. h), del CCNL 16.11.2022

1. In applicazione dell'articolo 82 del CCNL, 16.11.2022 le parti danno atto che non sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, in quanto non sussistono precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'amministrazione.

ART 33

IDENTITÀ ALIAS

1. Le parti recepiscono quanto previsto dall'art 28 del CCNL vigente e ne valorizzano i contenuti al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici transgender, per creare ambienti di lavoro inclusivi e attinenti alla autodeterminazione della persona anche nei contesti lavorativi.

2. A tal fine si attiverà un confronto per la regolamentazione dei modi e tempi per la richiesta della identità alias come da art 28

ART 34

FORMAZIONE

L'amministrazione provvede alla definizione dei piani di formazione del personale ai sensi del Capo V "Formazione del personale" art 54 "Principi Generali e finalità della formazione" e seguenti del CCNL previo confronto con le OOSS ed RSU relativamente alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento delle materie comuni a tutto il personale di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno. I piani triennali di formazione confluiscono nell'apposita sezione del PIAO. Il confronto sul Piano Formativo annuale deve avvenire entro il mese di novembre dell'anno precedente a quello in cui la formazione è erogata.

ART 35

CONGEDI ED AGEVOLAZIONI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Per le dipendenti vittime di violenza ed inserite nei percorsi di protezione certificati ai sensi dell'art 24 del D.Lgs 80/2015 si applica quanto previsto dall'art 43 del CCNL del 16.11.2022

Capo III

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse

ART. 36

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, ANNO 2023 E SUCCESSIVI

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, nonché dell'art ____ ad oggetto "Criteri generali per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance" del presente CCI le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 385/2023, ammontano a euro 97.123,12, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- a. i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
- b. quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
- c. differenziali stipendiali delle categorie di accesso B1/B3 e D1/D3

2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
1.	Nuove progressioni economiche all'interno delle aree (Detto importo sarà incrementato di quanto necessario per l'applicazione dell'art 9, comma 4, del presente CCI con conseguente riduzione della quota destinata alla performance individuale)	Art. 14,92,96,102 e 106 Del Ccnl 2022	3.000,00
2	Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000	1.600,00
3.	Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81	85.023,12
5.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	6.500,00
6.	Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97	1.000,00
TOTALE			97.123,12

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

Ad integrazione di quanto sopra le parti - ex art 7, comma 4 lett. u) del CCNL 2022 - dall'anno 2024 stabiliscono l'incremento di euro 8.000,00 delle risorse di cui all'art. 17, comma 6, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, con conseguente riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017,

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

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

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

Sassuolo, 27.12.2023

Per la rappresentanza della Delegazione di parte datoriale:
F.TO Stefania Piras - presidente

Per la rappresentanza delle Delegazioni sindacali:
F.TO Enrico Abbati – CGIL FP
F.TO Sabrina Torricelli – CISL FPS
F.TO Marco Manfredi – UIL FPL

Per le RSU aziendali:
F.TO Paolo Bertoni
F.TO Chiara Di Paolo
F.TO Chiara Schenetti
F.TO Giuseppina Griguoli
F.TO Samanta Serradimigni
F.TO Luigi Ferraguti