

558



COMUNE DI SANTA FLAVIA
Città Metropolitana di Palermo
PI 00121130827

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Triennio 2023 – 2025

INDICE

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Campo di applicazione
- Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

- Art. 3 – Informazione
- Art. 4 – Confronto
- Art. 5 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie
- Art. 6 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure
- Art. 7 – Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 8 – Interpretazione autentica

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

- Art. 9 – Nuovo sistema di classificazione
- Art. 10 – Classificazione
- Art. 11 – Norme di prima applicazione
- Art. 12 – Progressioni Economiche all'interno delle Aree

TITOLO IV - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Art. 13 – Incarichi di elevata qualificazione
- Art. 14 – Conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione
- Art. 15 – Retribuzione di posizione e Retribuzione di risultato
- Art. 16 – Graduazione retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 17 – Compensi aggiuntivi ai titolari di EQ

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 18 – Orario di lavoro
- Art. 19 – Orario di lavoro straordinario
- Art. 20 – Turnazioni
- Art. 21 – Reperibilità
- Art. 22 – Pausa e attribuzione buono pasto
- Art. 23 – Orario di lavoro flessibile
- Art. 24 – Banca delle ore
- Art. 25 – Ferie
- Art. 26 – Festività infrasettimanali e domenica (riposo settimanale)
- Art. 27 – Ferie e riposi solidali
- Art. 28 – Modalità di richiesta e fruizione dei permessi
- Art. 29 – Destinatari dei processi della formazione
- Art. 30 – Disciplina e trattamento della trasferta

TITOLO VI - LAVORO A DISTANZA E DA REMOTO

- Art. 31 – Lavoro agile
- Art. 32 – Lavoro da remoto
- Art. 33 – Formazione Lavoro agile e lavoro da remoto

TITOLO VII – BENESSERE DEL PERSONALE

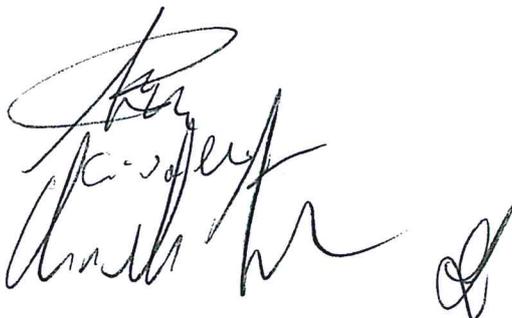
- Art. 34 – Welfare integrativo
- Art. 35 – Salute e sicurezza

TITOLO VIII - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

- Art. 36 – Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione
- Art. 37 – Indennità di funzione
- Art. 38 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 39 – Indennità di servizio esterno

TITOLO IX – PERFORMANCE E INDENNITA'

- Art. 40 – Premi correlati alla Performance Individuale
- Art. 41 – Performance Organizzativa
- Art. 42 – Indennità di condizioni di lavoro
- Art. 43 – Compensi derivanti da norme di legge
- Art. 44 – Indennità di specifiche responsabilità
- Art. 45 – Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione



QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs.165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", e successive modifiche e integrazioni;
- art.4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022.

Le disposizioni dei precedenti CCNL continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 o non disapplicate.

CGIL


TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Santa Flavia, ivi compreso il personale dipendente comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo dal 01.01.2023 al 31.12.2025 per la parte giuridica e dal 01.01.2023 al 31.12.2023 per la parte economica.
2. Gli effetti economici decorrono dal 01.01.2023, *per tutte le parti relative alla riclassificazione del personale e la parte normativa la decorrenza è dal 1° aprile 2023*. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora le parti non sottoscrivano un nuovo CDI ed il relativo accordo economico annuale. In questo caso, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata ai sensi del comma 5, dell'art. 3 del CCNL.
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.



TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 4 (Confronto) e 6 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

- Art. 4 Confronto

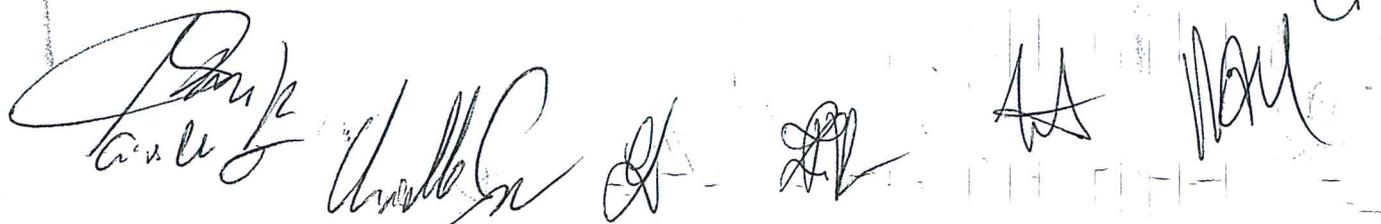
1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano



se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto di 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 CCNL 2019-2021 *(in fase di prima applicazione verificare la differenza tra stanziato ed applicato per chiedere eventualmente una riduzione del fondo da trasferire a bilancio)*;
- 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 CCNL 16.11.2022 (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 CCNL 2019-21;



- 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) attività aventi un impatto sull'organizzazione dell'ente;
- s) attività di innovazione;
- t) miglioramento dei servizi promozione della legalità;
- u) miglioramento della qualità del lavoro;
- v) miglioramento del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

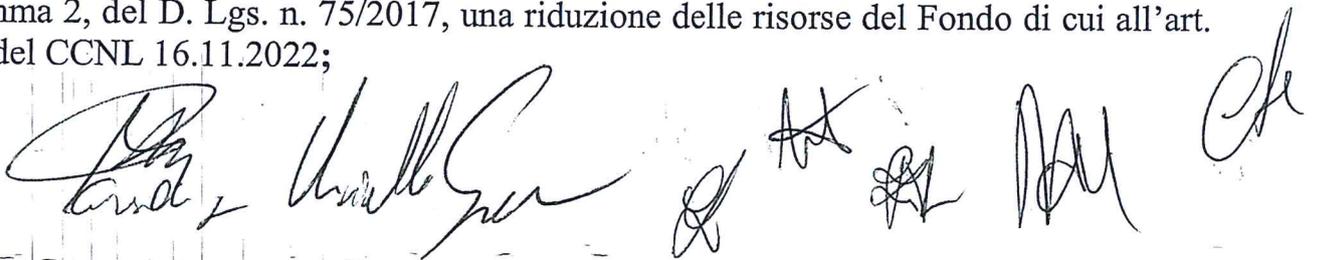
Art. 5

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale come individuati con la deliberazione di GC n. 16 del 10.03.2023;
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - 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 CCNL 2019/2021 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) e secondo i criteri di cui al comma 2 lettere a), b), c), d), e), f) e g) dello stesso articolo;
 - 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 rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL del 16.11.2022, 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 CCNL 2019/2021, 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 CCNL 2019/2021;
- 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 CCNL 2019/2021 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 CCNL 2019/2021, 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 CCNL 2019/2021;
- 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 CCNL 2019/2021;
- 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 CCNL 2019/2021 ;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 2019/2021;
- 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 CCNL 2019/2021 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 del CCNL 16.11.2022;



- 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 CCNL 2019/2021, 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 CCNL 2019/2021, 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 CCNL 2019/2021;
- ab) 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;
- ac) 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 del CCNL 2019/2021;

5. Ogniqualevolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 6

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 16/11/2022. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto comma 4, deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-21
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCDI.
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 2019-2021, qualora,



decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad).

4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

5. Al fine di assicurare la pluralità del confronto, la partecipazione a riunioni, convocate a qualsiasi titolo dall'Amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza delle OO.SS. firmatarie del presente contratto;

Art. 7

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 8

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni



dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.



The bottom of the page features five handwritten signatures in black ink. From left to right, they are: a large, stylized signature; a signature that appears to be 'C. Sella'; a signature that appears to be 'Arvid Carlsson'; a signature that appears to be 'AM'; and a signature that appears to be 'M. G. R.'.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 9 Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 10 Classificazione

1. Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente individuati con apposita deliberazione di GC n. 102 del 07.10.2021 e al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi in previsione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione questa Amministrazione ha individuato i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente proposti all'interno del PTFP 2022/2024 approvato con deliberazione di GC n. 48 del 07.06.2022, secondo l'art. 5 comma 3 lettera c) del CCNL 2019/2021. Essendo, questa, materia di confronto, è stato inviato ai soggetti sindacali, con le modalità previste per l'informazione, a mezzo posta certificata la nuova individuazione dei profili con accorpamento di alcuni di essi che, con il loro tacito assenso, s'intende ritengano avere approvato la nuova individuazione dei profili
2. I nuovi profili, sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019-21, come modificato e integrato in sede di confronto.
3. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.



4. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

5. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nella Tabella C allegata al CCNL che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

6. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019-21.

Art. 11

Norme di prima applicazione

1. Dal 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato con effetto automatico, in base alla Tabella B di Trasposizione del CCNL 2019-21 (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

3. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative, che saranno disciplinate dal relativo Regolamento, cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21.

4. Secondo quanto previsto dall'art. 4 (Confronto) del CCNL 2019-2021 i criteri per le procedure valutative di cui al precedente comma 6 sono fissate sulla base dei seguenti elementi:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) titolo di studio;



c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

5. A ciascuno dei criteri di cui ai punti a), b), c) non può essere attribuito un valore inferiore al 20%.

Art. 12

Progressioni economiche all'interno delle Aree

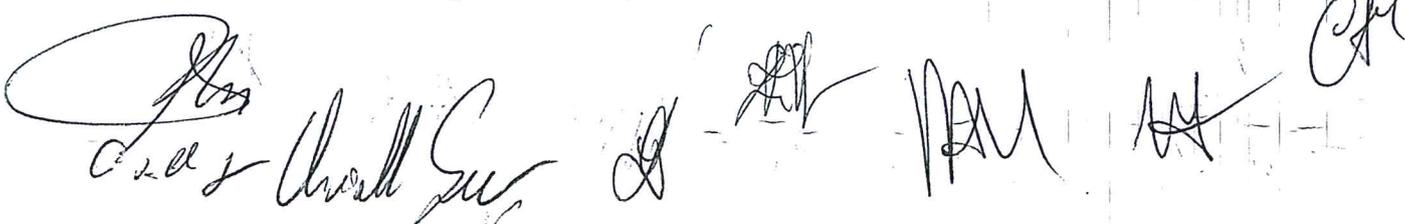
1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) sono ammessi alla selezione i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la progressione, che abbiano maturato alla medesima data un'anzianità di servizio di almeno 24 (ventiquattro) mesi nella posizione economica in godimento; al fine della maturazione dell'anzianità di servizio minima, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno. Per i lavoratori provenienti dal bacino degli L.S.U. stabilizzati con contratto a tempo indeterminato, il servizio svolto nell'ambito del rapporto contrattuale a tempo determinato, è da considerarsi equivalente al tempo indeterminato;

b) i dipendenti che prestano la loro attività lavorativa presso altre amministrazioni a seguito di distacco o comando, saranno valutati, per il periodo di riferimento, dal Funzionario EQ dell'unità di appartenenza a cui gli stessi erano assegnati prima del distacco o comando, sentito il Responsabile dell'ufficio in cui gli stessi prestano la loro attività;

c) per il personale assunto tramite mobilità verranno acquisite le schede di valutazione individuale dall'ente di provenienza;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature, and then several sets of initials or short signatures, including one that appears to be 'AM' and another that looks like 'CH'.

d) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti a tempo indeterminato che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate (dipendente che beneficia della progressione orizzontale nell'anno 2023 potrà nuovamente partecipare ad un'eventuale selezione a decorrere dal 2026);

e) non sono ammessi alla selezione i dipendenti che hanno riportato un punteggio di valutazione individuale, riferito ai comportamenti professionali e organizzativi e alla qualità del contributo apportato al raggiungimento degli obiettivi, costituito dalla media dei punteggi attribuiti nel biennio antecedente, inferiore al 75% del massimo ottenibile. Non potranno concorrere i dipendenti che hanno conseguito, anche in un solo anno del biennio preso a riferimento, un punteggio inferiore a 60.

f) Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti;

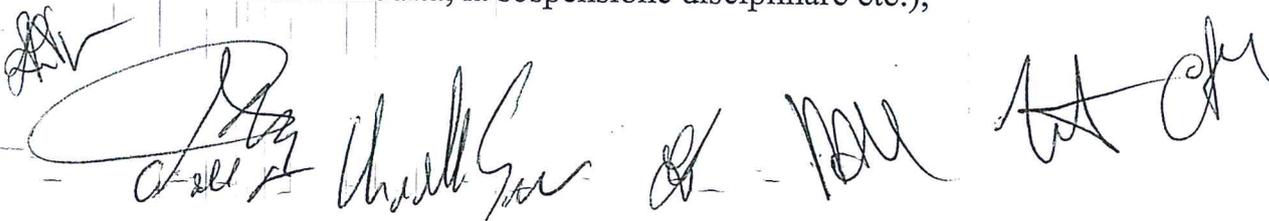
g) sono esclusi dalla selezione i dipendenti che, nel corso dell'ultimo biennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore alla multa (trattenuta sullo stipendio pari a quattro ore di retribuzione) come da leggi e CCNL vigenti. Laddove, alla scadenza della presentazione della domanda di ammissione alla selezione, 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, lo stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

3. non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

4. i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza della misura massima percentuale stabilita in sede di accordo economico annuale, calcolata sul numero dei dipendenti in servizio, per Area, al primo gennaio dell'anno cui si riferisce la progressione ed in funzione delle risorse finanziarie costituite disponibili;

5. le graduatorie dei partecipanti alla procedura selettiva, sono definite in base ai seguenti criteri:

1. Criterio n. 1 - Valutazione della Performance. Media delle ultime due valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione, in relazione ad una delle annualità, a causa di assenza dal servizio (assenze tutelate dalla legge quali la malattia, il congedo da L. 104/1992, etc. sono escluse dal novero le ipotesi quali l'aspettativa non retribuita, la sospensione disciplinare etc.);



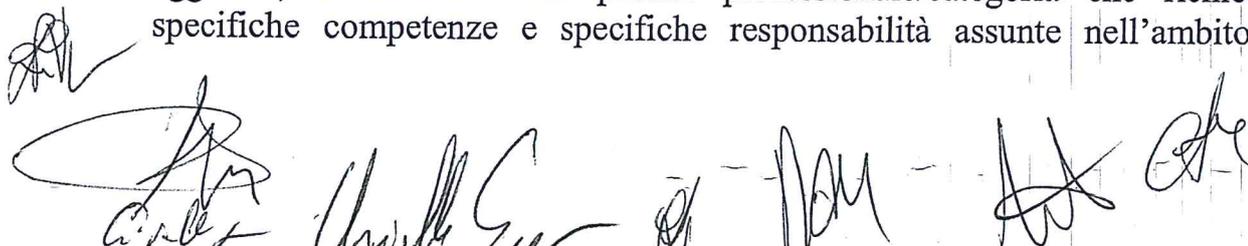
Criterio n. 2 - Esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente ovvero con svolgimento di attività della stessa o analoga natura, con acquisizione di elevate competenze nell'ambito di appartenenza, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi purché nel medesimo o corrispondente profilo. Resta inteso che non deve intendersi l'anzianità di servizio. Saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione del punteggio, gli incarichi ricoperti ed i provvedimenti significativi che dimostrino una particolare esperienza e competenza acquisita dal dipendente con assunzione di responsabilità ricoperta in maniera continuativa;

Criterio n. 3 - Bagaglio culturale e professionale. Saranno valutati i titoli di studio posseduti e le certificazioni acquisite attraverso percorsi formativi di rilievo attinenti all'attività della Pubblica Amministrazione, quali:

- ✓ Corsi di formazione debitamente attestati, rilasciati da enti di formazione abilitati e riconosciuti, con durata pari o superiore a 30 ore o di durata pari o superiore a due mesi, con superamento di esame finale. I corsi devono avere attinenza con i compiti istituzionali del profilo professionale rivestito dal dipendente o del profilo immediatamente superiore nello stesso ambito, compresa l'informatica;
- ✓ Titoli di studio necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso pubblico alla categoria o Area superiore rispetto a quella di appartenenza.

6. Ai fini dell'attribuzione del punteggio (max 100 punti) necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati al punto precedente sono così ponderati:

- Criterio n.1: punti 40 Valutazione della performance (il punteggio massimo si riferisce al conseguimento della valutazione massima per tutti i due anni di riferimento (calcolata in media) e dovrà essere ridotta proporzionalmente al punteggio effettivamente conseguito – Es. $40 : 100$ (punteggio medio dei due anni della performance) = $36 : 90$ (punteggio medio dei due anni della performance));
- Criterio n.2: punti 40 Esperienza professionale. Consta di una differenziazione a seconda se trattasi di competenze acquisite e rientranti nell'ambito delle attività inerenti il profilo di appartenenza (attribuibili max 30 punti) e, in aggiunta, di attività extra profilo professionale/categoria che richiedono specifiche competenze e specifiche responsabilità assunte nell'ambito dei



carichi di lavoro assegnati e svolti in maniera continuativa, non occasionale (attribuibili max 10 punti).

- Criterio n.3: punti 20 Bagaglio culturale e crescita professionale ovvero competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. Valutazione di titoli posseduti e percorsi formativi di rilievo attinenti l'attività dell'Ente e l'attività cui il dipendente è assegnato, quali:
 - i. Gli attestati conseguiti a seguito di formazione, così come in precedenza esplicitato, sono valutati con l'attribuzione di 2 (due) punti ciascuno e per un max di 12 (dodici) punti;
 - ii. I titoli di studio posseduti, superiori al titolo di studio previsto per l'accesso mediante concorso pubblico alla categoria/Area di appartenenza, è valutato con l'attribuzione di 8 (otto) punti.

I punteggi attribuiti ai tre criteri prevedono un solo decimale, arrotondato all'unità superiore se il numero successivo è pari o superiore a 0,5.

7. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi, determinati ai sensi dei punti precedenti, sono:

a) maggiore anzianità di servizio presso l'ente;

b) maggiore età anagrafica;

8. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019/2021 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo parte economica;

9. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) CCNL 2019/2021.

10. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree)-CCNL 2019/2021.

11. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small scribble, a large signature that appears to be 'P. P.', followed by the initials 'M.C.', a signature that looks like 'G.', another signature that looks like 'P.M.', and finally a signature that looks like 'A. P.'.

12. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale annuale mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (responsabile di Area), il quale deve fornire i relativi chiarimenti nei 10- giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'P. B.'. Below it, there are smaller, less legible signatures. To the right of these, there are several sets of initials, including 'AL', 'AM', and 'AB', some of which are accompanied by small circular marks or stamps.

TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 13 Incarichi di Elevata Qualificazione

1.L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21;

Tali posizioni richiedono:

- a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

2.Le posizioni di lavoro di cui al comma 1 ripartite alle figure di Elevate Qualificazioni vengono distinte in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita;

3. Gli Incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei:

- Funzionari ed Elevata Qualificazione in organico al Comune ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area;
- Istruttori o degli Operatori esperti, nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione



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

Art. 14

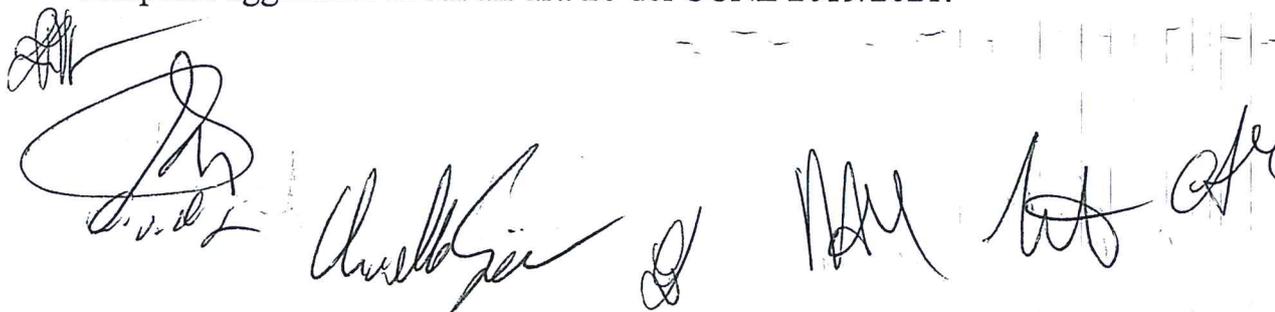
Conferimento e revoca degli incarichi di Elevate Qualificazioni

1. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dal Sindaco quali incarichi di Posizione Organizzativa, essendo il Comune di Santa Flavia un Ente privo di Dirigenza, per un periodo massimo di 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale e dell'esperienza acquisiti dal personale della categoria interessato.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti, cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo, sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'articolo seguente. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 16 del presente contratto da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 15

Retribuzione di posizione e Retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL vigente, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato possono essere erogati i compensi aggiuntivi di cui all'art. 20 del CCNL 2019/2021.



3. L'importo della retribuzione di posizione, in applicazione dell'art. 17 comma 2 del CCNL 2019/2021, varia da un minimo di Euro 5.000,00 ad un massimo di Euro 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione (a cui si aggiunge il budget relativo alle indennità di risultato) e della effettiva capacità finanziaria dell'Ente;

4. Nell'ipotesi dell'art. 14, comma 3, secondo capoverso, del presente contratto, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 3.000,00 ad un massimo di Euro 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

Art. 16

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. La graduazione della retribuzione di posizione è regolata da apposito Regolamento comunale, sulla base di criteri predeterminati che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico.

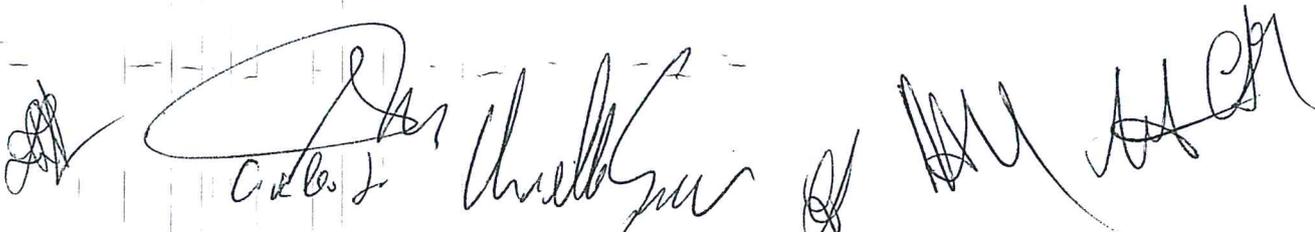
2. La quota delle risorse per le elevate qualificazioni destinata all'indennità di risultato (*non inferiore al 15%*) del totale delle risorse sarà determinata annualmente con deliberazione di Giunta Municipale; qualora la Giunta non adottasse per l'anno di riferimento la suddetta deliberazione rimarrà efficace l'ultima approvata.

3. È previsto un punteggio minimo da conseguire, sotto il quale si ritiene non raggiunto un livello sufficiente di prestazione, con conseguenze sul regime d'incarico successivo e senza attribuzione di alcun premio, che corrisponde a 60/100 della valutazione massima conseguibile.

4. La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione del punteggio ottenuto nella valutazione così come segue:

- Valutazione inferiore al 65%: nessuna distribuzione di indennità di risultato.
- Valutazione tra il 65% e il 94,99%: distribuzione della retribuzione di risultato direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito.
- Valutazione pari o superiore al 95% erogazione della percentuale massima di retribuzione di risultato erogabile.

5. L'importo dell'indennità di risultato attribuibile alla singola posizione organizzativa si ottiene dividendo il budget complessivo destinato all'indennità di risultato per il numero dei dipendenti titolari di p.o. come segue: la quota teorica massima della retribuzione di risultato spettante a ciascun titolare di EQ corrisponde alla misura percentuale calcolata sul budget, determinato a tal fine dalla Giunta comunale, in rapporto alla retribuzione di posizione attribuita, determinando così il budget massimo individuale.



Il budget individuale come sopra determinato viene diviso per il punteggio massimo ottenibile nella scheda di valutazione e moltiplicato per il punteggio effettivamente ottenuto. Trova applicazione l'art.18, comma 4, del CCNL 16.11.2022.

6. Eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio per l'anno di riferimento.

Art. 17

Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente CCNL, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021 ;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.



TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è disciplinato secondo quanto disposto dall'art. 29 CCNL 2019/2021 a cui si rimanda per quanto non disciplinato dal presente articolo.

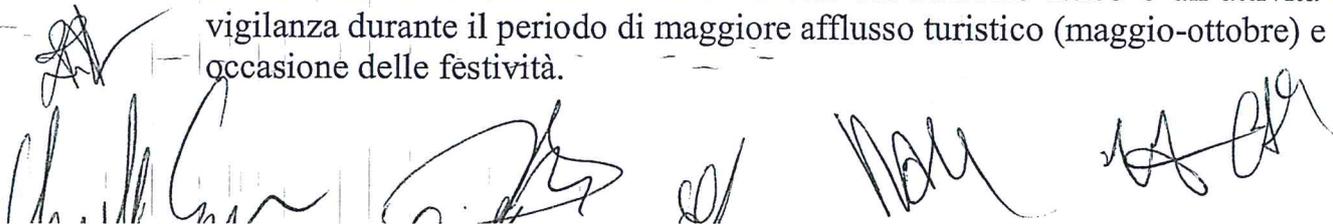
2. Gli agenti di Polizia Municipale e gli addetti al servizio di apertura/chiusura cimitero comunale possono essere impiegati dal lunedì alla domenica entro il tetto del proprio orario contrattuale e in base all'articolazione predisposta dal Responsabile e per non più di sei giorni alla settimana; l'attività prestata la domenica non dà diritto al compenso straordinario ma esclusivamente alla maggiorazione della retribuzione per attività prestata in giorno festivo e il riposo settimanale, in questo caso, ricadrà in giorno feriale.

3. Le ore eccedenti il proprio orario contrattuale settimanale, se non espressamente autorizzate dal responsabile dell'Area funzionale cui fa capo il lavoratore, ed esclusivamente per particolari ed indifferibili esigenze non programmabili, non potranno dar luogo ad alcun compenso e/o riposo compensativo.

Il Responsabile di P.O. dovrà autorizzare la fruizione del credito orario maturato entro 15 (quindici) giorni dalla maturazione, salvo comprovate eccezionali esigenze di servizio.

4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate così come sotto descritte, con flessibilità in entrata di 20 (venti) minuti prima e 30 (trenta) minuti dopo e simmetricamente in uscita di 20 (venti) minuti prima e 30 (trenta) minuti dopo, nel rispetto dell'orario contrattuale giornaliero e, comunque, entro le fasce orarie di seguito indicate:

- Amministrativi: dal lunedì al venerdì dalle 08:00 alle 14:30 e n.1 rientro pomeridiano il giovedì dalle 15:00 alle 18:30 e, comunque, tenendo conto della pausa per la consumazione del pasto fermo restando che dovranno essere svolte tutte le ore di cui al presente capoverso;
- Operatori custode cimitero comunale: dal lunedì alla domenica, con le precisazioni di cui al comma 2 del presente articolo, dalle ore 08:00 alle ore 12:30;
- Polizia Locale: dal lunedì alla domenica, con le precisazioni di cui al comma 2 del presente articolo, con orario antimeridiano dalle 08:00 alle 14:00 o pomeridiano dalle 14:00 alle 20:00, che potrà essere esteso anche all'orario serale e notturno in relazione alle attività del Mercato Ittico e all'attività di vigilanza durante il periodo di maggiore afflusso turistico (maggio-ottobre) e in occasione delle festività.



5. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4.

Art. 19
Orario di lavoro straordinario

Si rimanda alla disciplina di cui all'art. 32 del CCNL 2019/2021.

Art. 20
Turnazioni

Si rimanda alla disciplina di cui all'art. 30 CCNL 2019/2021.

Art. 21
Reperibilità

1. Per i servizi di viabilità - pubblica incolumità - protezione civile - stato civile e anagrafe - polizia locale - cimitero viene istituito il servizio di pronta reperibilità, giusto regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 35 del 15.06.2011. Esso è remunerato con la somma di Euro 11,00 per 12 ore (compenso di maggior favore ai sensi del comma 4 dell'art. 24 del CCNL del 21.05.2018). Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Qualora sia segnalato che lo stesso interessato, senza giustificato e documentato motivo, non raggiunga tempestivamente il posto di lavoro, il Responsabile o un membro dell'Amministrazione, anche su comunicazione di altra autorità o della cittadinanza, dovranno inviare segnalazione all'Ufficio Procedimenti Disciplinari per i provvedimenti consequenziali. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si rimanda al citato Regolamento comunale di cui al comma 1.
3. Ciascun dipendente individuato potrà essere messo in reperibilità per non più di 10 volte in un mese (deroga al limite ai sensi dell'art. 24 del CCNL 16.11.2022). L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il



lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale e, pertanto, il Responsabile dell'Area dovrà rimodulare l'articolazione dell'orario settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente riposo orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

Art. 22

Pausa e attribuzione buono pasto

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) CCNL 2019/2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti e non superare le due ore. Il personale a tempo pieno potrà fruire della pausa pranzo con inizio alle ore 14.30 e per la durata prima indicata, salvo diversa e motivata disposizione del proprio Responsabile di Area.

Il personale a tempo parziale potrà fruire della pausa pranzo con inizio alle ore 13.30 salvo diversa e motivata disposizione del proprio Responsabile di Area.

Tutto il personale avrà diritto al buono pasto secondo quanto stabilito all'art. 35, c. 2, del CCNL 16.11.2022 ed in particolare "... per l'attività lavorativa prestata al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto...". Si precisa infine che la locuzione "lavoro straordinario" di cui al comma 2 dell'art. 35 del contratto nazionale, sopra indicato, deve intendersi "eccedenza oraria".

Il numero minimo di ore ai fini dell'erogazione del buono pasto è così determinato:

- Personale a tempo pieno minimo otto ore e trenta minuti di lavoro al netto della pausa.

- Personale a tempo parziale minimo sette ore e 15 minuti di lavoro al netto della pausa.

Ciascun dipendente potrà fruire di un numero massimo di due buoni pasto a settimana.

Non si avrà diritto al buono pasto nell'ipotesi di prosecuzione nell'orario pomeridiano a causa di recupero di debito orario.

3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita, potrà essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni, previo accordo con il Responsabile dell'Area di appartenenza:



- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992, qualora risulti necessaria da autocertificazione la presenza presso il familiare nelle ore previste per la pausa pasto istituzionale;
- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di:

- attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- se disposta dal Responsabile dell'Area per scadenze di adempimenti;

Art. 23

Orario di lavoro flessibile

1. Il personale beneficia della flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero, disposta all'art.18, comma 4, del presente contratto decentrato al quale si rinvia per le disposizioni inerenti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata; ciascun Responsabile di Settore, qualora constatasse un ricorso non giustificato ad entrambe le facoltà, potrà subordinarne l'utilizzo ad espressa autorizzazione.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

3. 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'Ente, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;

CSE



- 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
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 24 **Banca delle ore**

1. È istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Le ore accantonate in eccedenza, effettuate a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto e per un massimo di n. 10 (dieci) ore mensili, preventivamente autorizzate dal Responsabile di Settore (diversamente non potranno essere prese in considerazione), possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare l'eventuale debito orario.

Art. 25 **Ferie**

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruita, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
 - il godimento di almeno due settimane consecutive nel periodo 1° giugno - 30 settembre;
3. L'Ente dispone che le ferie residue (anno precedente), dovranno essere fruita entro e non oltre il mese di settembre dell'anno successivo alla maturazione e solamente al verificarsi di particolari situazioni che dovranno essere valutate in sede di delegazione trattante.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a set of initials, another signature, and a final signature on the right side.

Art. 26

Festività infrasettimanali e domenica (riposo settimanale)

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000 e art. 30 CCNL 2019/2021, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo da fruire entro e non oltre la settimana successiva e la remunerazione della maggiorazione della retribuzione oraria.
2. L'attività lavorativa prestata la domenica o in giorno di riposo settimanale diverso dalla domenica, dà diritto alla remunerazione della maggiorazione sul compenso ed a equivalente riposo compensativo, da fruire entro e non oltre la settimana successiva

Art. 27

Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute documentate.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.



6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 41 del ccnl 16.11.2022 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

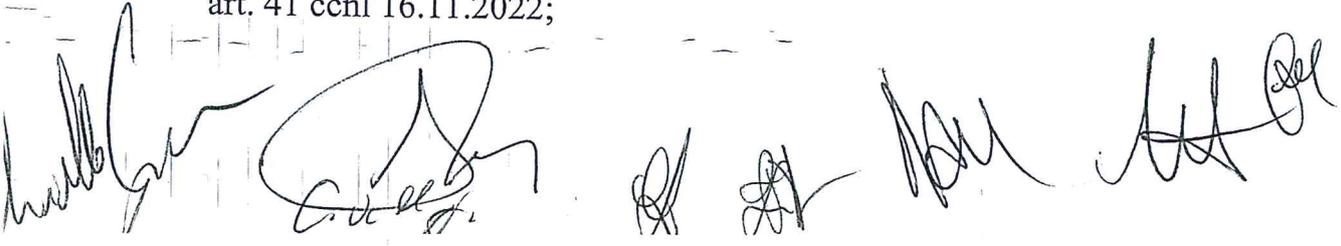
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 28

Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi durante i quali spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di EQ, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero per motivate esigenze entro il mese successivo a quello del decesso;
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. In caso di eventi imprevisti che rendono non fruibile il permesso entro tale termine il lavoratore può concordare con il dirigente un ulteriore periodo per il godimento del diritto;
- per particolari motivi personali o familiari diciotto ore annuali, riproporzionate nel caso di lavoro in part-time. Il diniego deve essere motivato e formalizzato, art. 41 ccnl 16.11.2022;



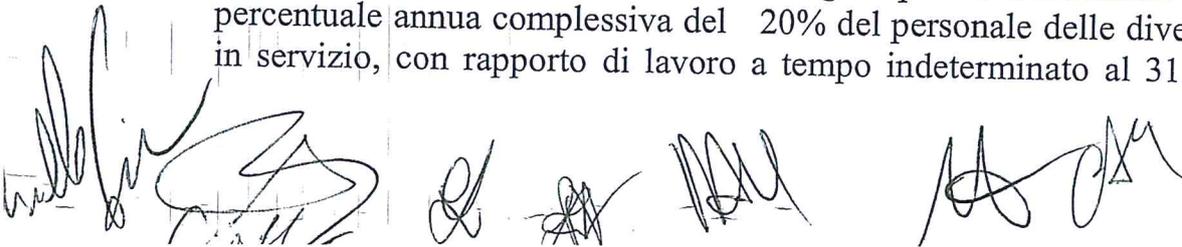
- tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili, riproporzionate nel caso di lavoro in part-time (è necessaria una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso).
- permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché i permessi e i congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruitore di tali permessi comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso).
- Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali (da riproporzionare per il part-time) comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione necessita di specifica attestazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato.

Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione

all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

- Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o del responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue nel caso di lavoro a tempo pieno (da riproporzionare per il part-time). La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il bimestre successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
- Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi per il diritto allo studio retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare, riproporzionate al part-time, e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione, successivamente l'attestazione giornaliera di frequenza delle singole lezioni con l'indicazione dell'orario, l'attestato di partecipazione di ogni esame sostenuto, anche se con esito negativo, debitamente controfirmate dal professore o dal responsabile dell'istituto scolastico o università cui risulta iscritto. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali, dunque senza retribuzione.
- Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di



ciascun anno. Sono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti della percentuale anzidetta. Per la concessione di tali congedi, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative. L'ente può non concedere i congedi formativi quando ricorrono le seguenti condizioni:

- Il periodo di assenza supera la durata di 11 mesi consecutivi;
- Non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica quanto stabilito al comma 7 dell'art.47 del CCNL 16.11.2022.

- I permessi in questione, ad eccezione dei permessi di cui all'art. 33 legge 104/1992, dei permessi e dei congedi disciplinati dal Dlgs 151/2001 ed i permessi di cui all'art. 42 del CCNL 2019/2021, risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL. Va fatto salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

Art. 29

Destinatari dei processi della formazione

1. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, ed entro il mese di febbraio di ogni anno, tenuto conto dell'art. 54, comma 3 del CCNL 2019-2021.
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.



4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

7. In sede di confronto, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione:

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

8. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

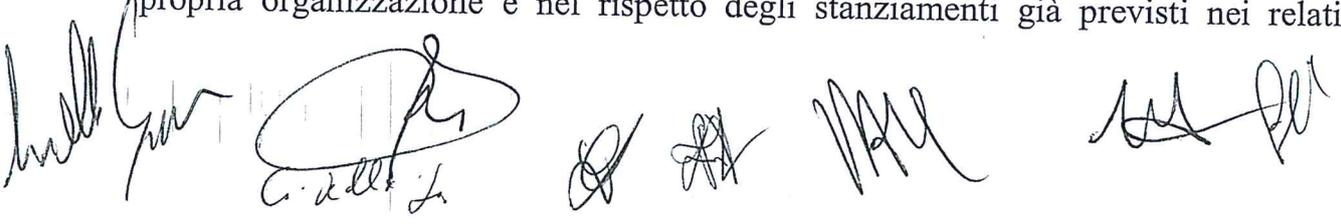
9. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'1 % (indicare un valore maggiore o uguale a uno) del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 30

Disciplina e trattamento della trasferta

1. Per gli autisti, il tempo di viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo è considerato attività lavorativa.

2. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle esigenze di servizio ed alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, l'Ente, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi



capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce, previo confronto con le OOSS e RSU le prestazioni lavorative di riferimento, la documentazione necessaria per i rimborsi e le modalità procedurali.

3. Per quanto attiene al trattamento economico e normativo si rimanda all'art 57 CCNL 2019-21.

TITOLO VI LAVORO A DISTANZA E DA REMOTO

Art. 31 Lavoro Agile

1. L'esecuzione del lavoro agile nel *Comune di Santa Flavia* avverrà mediante un accordo individuale tra dipendente e Funzionario.

2 In base all'orario di lavoro, tenuto conto del criterio della prevalenza dell'attività in presenza, per tutte quelle attività totalmente espletabili da remoto, il personale dipendente che articola il proprio orario di servizio:

- su quattro giorni settimanali in caso di part time verticale, dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno 2 giorni;

- su cinque giorni settimanali dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno 3 giorni;

- su sei giorni dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno 4 giorni;

3. Ferma restando la necessità di garantire il rispetto del principio di non discriminazione tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato, nonché tra personale in regime di tempo pieno e personale in regime di tempo parziale, l'accesso al lavoro in modalità agile sarà ammesso a tutti i lavoratori dell'Ente, ad esclusione del personale inquadrato nei profili professionali la cui attività richiede necessariamente la presenza fisica presso gli uffici comunali.

4. Sarà cura del singolo Funzionario, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro e in relazione alle esigenze di servizio, organizzare l'alternanza della prestazione lavorativa in presenza e da remoto tenendo anche in considerazione dell'orario di lavoro effettuato dal dipendente.

5. La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o comunque con gli strumenti messi a disposizione dall'Ente. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;



b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL 2019-2021 a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo, fatte salve quelle attività che richiedono la presenza fisica presso la sede di lavoro;

6. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.

7. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro eccedente le ore contrattuali, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio e non si ha diritto al buono pasto.

8. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno un giorno prima.

9. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 5, lett. b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 5, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

10. Allegato 1 si riporta l'accordo individuale per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile

Art. 32

Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:



- a) presso il domicilio del dipendente;
- b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto) del ccnl 16.11.2022, le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 19 (Orario di lavoro) del presente contratto.
5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.
6. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.
7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 ccnl del 16.11.2022, in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5 del ccnl 16.11.2022.

Art. 33

Formazione lavoro agile e lavoro da remoto

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile e da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto. Inoltre, per il lavoro agile va perseguito l'obiettivo di formare il personale sulle materie relative a salute e sicurezza.



Handwritten signature and initials, possibly including "D.D." and "C.C.".

Handwritten mark or signature.

Handwritten signature or initials.

Handwritten mark or signature.

TITOLO VII BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 34 Welfare integrativo

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere previsti da precedenti norme per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79 del ccnl 16.11.2022, e nel limite definito in sede di contrattazione integrativa, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- Iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non indifferibili;
- Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

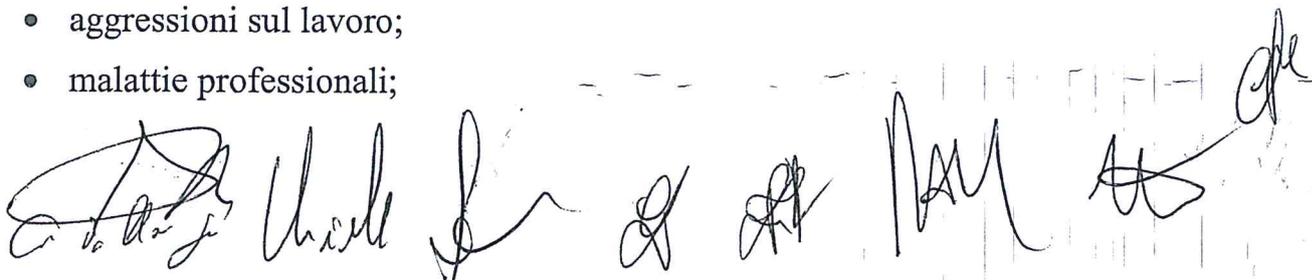
Art. 35 Salute e sicurezza

1. La Delegazione Trattante, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà alla Delegazione Trattante tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- aggressioni sul lavoro;
- malattie professionali;



- ogni altra situazione rilevante ai fini del presente articolo.
4. Al fine di supportare il personale dei servizi più esposti, l'Ente si impegna a garantire la supervisione ed il supporto psicologico, attraverso strumenti che saranno individuati al momento.

TITOLO VIII

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 36

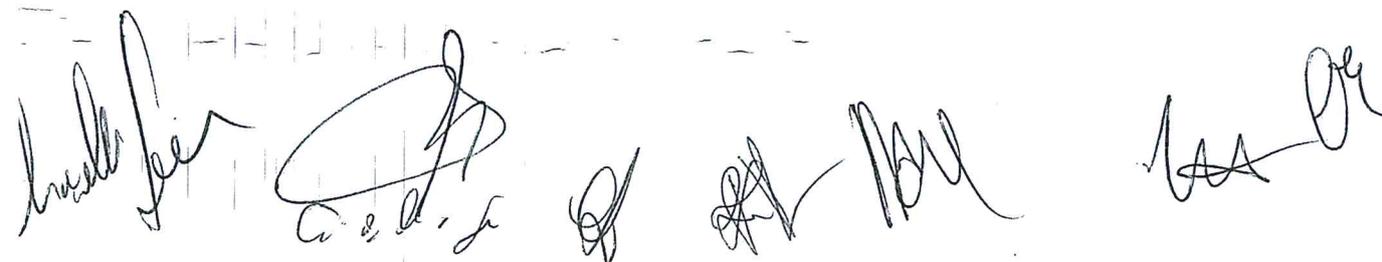
Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

1. Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della Polizia Locale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

Art. 37

Indennità di funzione

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato fino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi per dodici mensilità, tenendo conto di:
 - a) maggiore grado di responsabilità secondo il grado rivestito;
 - b) molteplicità e complessità delle attività istituzionali svolte;
3. Per coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari non EQ, l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 può essere elevata sino ad un massimo di € 4.000,00 annui lordi per dodici mensilità, fermo restando la sussistenza dei requisiti di cui al comma precedente.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);



b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza: espletamento funzioni di cui all'art. 5 Legge 65/1986);

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del ccnl 16.11.2022;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL2019-2021;

f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

Art. 38

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti, con specifico accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie incassati dall'Ente, determinati ai sensi dell'art. 208 commi 4 lett. c) e 5) del D. Lgs. 285/1992, nella quota che va dall'1% al 3%, annualmente individuata con deliberazione di Giunta Comunale, ad integrazione delle risorse del Fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

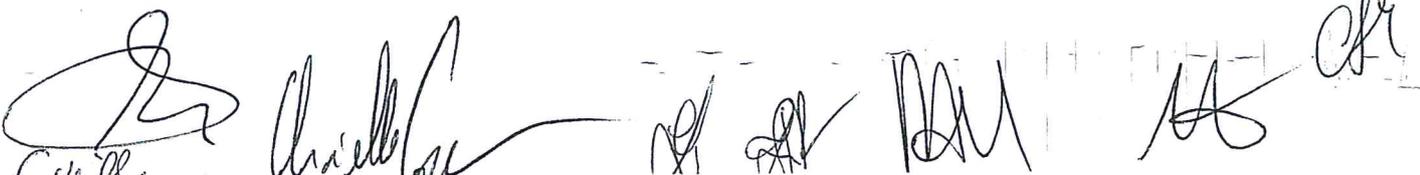
Art. 39

Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, intesi come attività espletati in ambienti esterni alla sede dell'ufficio e quindi soggette a condizioni ambientali pregiudizievoli per la salute psico-fisica, compete una indennità giornaliera, di importo pari ad € 1,50 (valore giornaliero entro il range dettato all'art. 100 del CCNL del 16.11.2022).

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno effettuato in maniera continuativa e non per sporadiche adibizioni e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni;

3. L'indennità viene corrisposta esclusivamente per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile dell'Area,



nella quale dovrà dettagliatamente descrivere le attività svolte dall'operatore di vigilanza.

4. Ai fini dell'erogazione si tiene conto dei seguenti criteri:

- a) nel corso del mese il dipendente deve svolgere almeno 10 giorni di servizio esterno, anche non continuativi;
- b) la durata minima giornaliera di servizio esterno non può essere inferiore a 4 ore;
- c) non rileva ai fini della corresponsione dell'indennità la durata della giornata lavorativa, tuttavia, e fermo restando quanto previsto alla lettera b), in caso di attività esterna inferiore all'ordinario orario di lavoro qualunque ne sia la causa (part-time, permessi, recuperi, riduzione orario o altro), l'indennità viene riproporzionata. L'orario di lavoro si considera tuttavia raggiunto anche con lavoro straordinario, eccedenze orarie preventivamente autorizzate o recupero permessi/assenze.

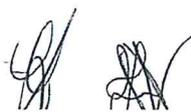
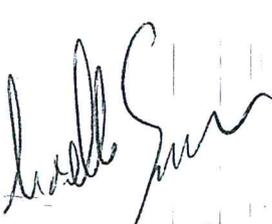
5. Ai fini della individuazione del personale avente diritto all'indennità si fa riferimento al "memoriale di servizio" giornaliero del personale di polizia municipale dal quale si desumono i nominativi del personale impegnato in servizi esterni di vigilanza, sicurezza urbana e controllo del territorio, nonché agli ordinari strumenti di controllo della presenza in servizio (timbratura badge, autorizzazione lavoro straordinario).

6. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.

8. Per il personale impegnato nei servizi esterni il valore dell'indennità giornaliera è pari a Euro 1,50.



TITOLO IX
PERFORMANCE E INDENNITA'

Art. 40
Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Funzionario E.Q., utilizzando la scheda individuale contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
 2. Il premio correlato alla performance individuale verrà erogato solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 50%.
 3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, e almeno 6 mesi di presenza in corso dell'anno solare hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
 4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
 5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
 6. Al fine di definire la quota spettante al singolo dipendente si applicano i criteri previsti dal vigente sistema della performance dei dipendenti comunali non incaricati di P.O. approvato con deliberazione di G.C. n. 142 del 21.12.2020.
- Il budget destinato alla performance individuale è individuato in sede di linee di indirizzo da parte della Giunta comunale.
7. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 20%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 20% del personale partecipante al premio della performance individuale.
- Nel caso in cui vi sia parità di punteggio tra due o più concorrenti, sarà applicato il criterio della migliore media del triennio, in caso di ulteriore parità sarà effettuata una distribuzione pro-quota.



8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del premio pro capite;
- Valutazione tra il 85% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito del premio pro capite;
- Valutazione inferiore al 85%: nessuna distribuzione di produttività.

9. In sede di consuntivazione del Fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g), le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.

Art. 41

Performance organizzativa

1. Il Segretario Generale o altro organismo individuato, sulla base del sistema di valutazione vigente, valuterà la performance organizzativa dei servizi dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
2. Eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa e individuale dell'anno successivo.

Art. 42

Indennità di condizioni di lavoro

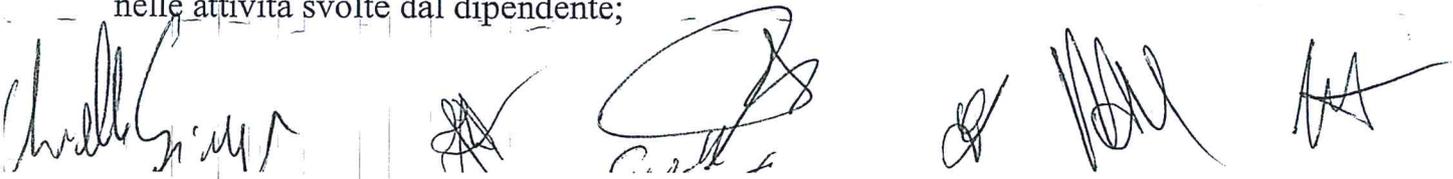
1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;



b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 2019-2021.

Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR (Documento di Valutazione dei Rischi) attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento

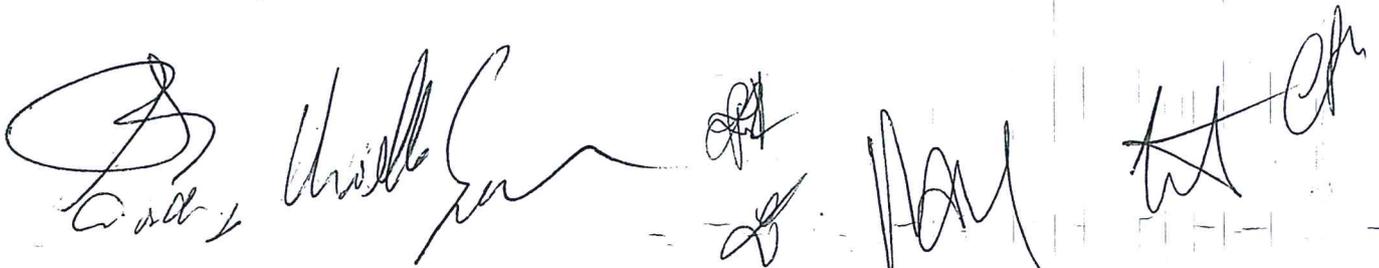
- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 3)

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto

- a) economi (peso causale 3)
- b) riscuotitori speciali, agenti pagatori (peso causale 2)
- c) nessun maneggio valori (peso causale 0)

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta

- a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
- b) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2)
- c) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 3)
- d) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 4)



e) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 5)

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto		
Pesatura rischio	0	1	2	3		
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Agenti pagatori economi				
	0	2	3			
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E	
	0	2	3	4	5	
Indice Ente	Enti 30000 ab. <		Enti 100000 ab. <		Enti 100000 ab. > Regioni, Province, Città Metropolitane	
	0		1		2	

Criteria per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1 - 3	Euro 1 – Euro 3
4 - 6	Euro 4 – Euro 8
>6	Euro 7 – Euro 15

Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili e all'apprezzamento che fa il tavolo di trattativa dell'attività svolta

Art. 43

Compensi derivanti da norme di legge

1. Si rinvia alla normativa vigente in materia.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

Art. 44

Indennità di specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7, comma 4, lett. f) CCNL 2019/2021, una indennità di importo non superiore ad € 3.000,00 annue al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ non incaricati di Posizione Organizzativa. Tale misura può essere elevata ad € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ non incaricati di P.O. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

2. I dipendenti possono ricevere incarico per specifiche responsabilità da parte del Responsabile dell'Area funzionale cui sono incardinati. L'assunzione di tali responsabilità dovrà essere remunerato in funzione della tipologia e grado di responsabilità aggiuntive attribuite ed effettivamente espletate, rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale vigente per ciascuna Area di appartenenza. La dizione "*Specifiche responsabilità*" non coincide con la dizione "*responsabilità di procedimento*", atteso che lo svolgimento di questa ultima attività può essere strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale oggetto del profilo di inquadramento nonché dell'Area di appartenenza.

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale l'eventuale indennità attribuita dovrà essere riproporzionata alla percentuale di part time contrattualmente prevista.

3. L'attribuzione dell'indennità avviene secondo il seguente schema.

Tabella attribuzione indennità

Responsabile della gestione di procedimenti complessi con rendicontazione di risorse nell'ambito dei servizi gestiti ed implicazione di rapporti con interlocutori interni ed esterni	Importo sino ad Euro 3.000
Responsabile di istruttoria di procedimenti complessi che richiedono elaborazioni decisionali rilevanti	Importo sino ad Euro 3.000
Responsabile del conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici	Importo sino ad Euro 2.500
Responsabile dell'assistenza ai servizi digitali e sistemi informatici	Importo sino ad Euro 2.000
Responsabile del tutoraggio e coordinamento di altro personale	Importo sino ad Euro 2.000
responsabile dei tributi comunali e procedimenti innanzi agli organi giurisdizionali in materia tributaria	Importo sino ad Euro 3.000
responsabile di stato civile – anagrafe - elettorale	Importo sino ad Euro 1.500

Art. 45

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'C. M. G.' with a long horizontal line extending to the right. To its right are several smaller, more compact signatures and initials, including what looks like 'A. M.', 'A. M.', and 'C. M.'.