



**Città di Vigevano**

**Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente**

**del Comune di Vigevano**

**Parte normativa ed economica 2023-2025**

Premesso che:

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 che ha introdotto diverse novità in materia di relazioni sindacali, costituzione del fondo, finanziamento a carico del bilancio per le posizioni organizzative e indennità connesse all'articolazione dell'orario di lavoro.

Il presente documento si pone in continuità con il CCI in attuazione del CCNL del Maggio 2018.

Nella stesura del presente documento si è evitato di riportare la normativa del CCNL, per cui sono riportate soltanto le materie oggetto di contrattazione decentrata.

Il documento è strutturato in due parti:

- La prima parte rappresenta il c.d. CCI "normativo": a norma dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16/11/2022, i contratti integrativi hanno durata triennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
- La seconda parte rappresenta il c.d. CCI "economico", cioè l'accordo con cui vengono distribuite le risorse del fondo tra le varie voci: l'art. 8, comma,1, del CCNL 16/11/2022, prevede che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

In data 19 settembre 2023 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Vigevano – Parte Normativa ed Economica 2023-2025.

Il Collegio dei Revisori, con verbale trasmesso n. 28 in data 3 ottobre (assunto al n. di Prot. 71432 del 4/10/2023) ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, D.lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, D.lgs. 165/2001).

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 264 in data 5 ottobre 2023 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Vigevano – Parte Normativa ed Economica 2023-2025;

Il giorno 18 ottobre 2023

**La Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:**

Dott. Giovanni Barbera: Segretario Generale – Presidente della Delegazione Trattante

Dott.ssa Enrica Dorisi: Dirigente titolare della funzione Bilancio e Personale

**Le Organizzazioni sindacali territoriali del personale del Comparto**

Segreteria CGIL/FP Amerigo Fimiani

Segreteria CISL FPS Roberta Nalin

Segreteria UIL FPL Maurizio Poggi

**La R.S.U.**



2

hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente del Comune di Vigevano triennio 2023-2025.

\*\*\*

#### Premessa

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 che ha introdotto diverse novità in materia di relazioni sindacali, costituzione del fondo, finanziamento a carico del bilancio per le posizioni organizzative e indennità connesse all'articolazione dell'orario di lavoro;

Con deliberazione di G.C. n. 110 del 04/05/2023 "Autorizzazione integrazione risorse variabili e linee di indirizzo per contrattazione collettiva integrativa (CCI) triennio 2023-2025 e accordo annuale utilizzo risorse anno 2023" la Giunta ha espresso alla Delegazione Trattante di parte pubblica e, per essa, al Presidente individuato nel Segretario Generale, le direttive da seguire nella trattativa da condurre per la stipula del nuovo Contratto Collettivo Integrativo per la disciplina di tutte le materie che l'art. 7 del nuovo CCNL demanda alla contrattazione integrativa e per la pattuizione dei criteri di ripartizione del fondo risorse decentrate, tra le diverse modalità di utilizzo previste.

Il presente documento si pone in continuità con il CCI in attuazione del CCNL del Maggio 2018.

Nella stesura del presente documento si è evitato di riportare la normativa del CCNL, per cui sono riportate soltanto le materie oggetto di contrattazione decentrata.

Il documento è strutturato in due parti.

La prima parte rappresenta il c.d. CCI "normativo": a norma dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16/11/2022, i contratti integrativi hanno durata triennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

La seconda parte rappresenta il c.d. CCI "economico", cioè l'accordo con cui vengono distribuite le risorse del fondo tra le varie voci: l'art. 8, comma,1, del CCNL 16/11/2022, prevede che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.



## **INDICE**

### **TITOLO I**

#### **DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 - Oggetto e obiettivi

Art. 3 – Ambito di applicazione

Art. 4 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

### **TITOLO II**

#### **CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO**

Art. 5- Quantificazione delle risorse

Art. 6- Istituti contrattuali

Art. 7- Criteri generali per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

### **TITOLO III**

#### **CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

Art. 8- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 16 novembre 2022)

Art. 9 – Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

### **TITOLO IV**

#### **PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE**

Art. 10- Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)





## **TITOLO V**

### **INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018 e art. 84-*bis* CCNL 2022)

Art. 12- Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) del CCNL 16/11/2022, criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 2022)

## **TITOLO VI**

### **CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

Art. 13- Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022)

Art. 14- Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

## **TITOLO VII**

### **DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO**

Art. 15- Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

Art. 16- Turnazioni (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 17.- Lavoro straordinario e banca delle ore (art. 32 e 33 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 18- Orario massimo di lavoro settimanale

Art. 19- Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 20- Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 21- Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 22- Individuazione figure professionali che possono usufruire della pausa per il pasto



all'inizio o al termine del servizio (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

## **TITOLO VIII**

### **SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

Art. 23- Indennità servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 24- Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

Art.25- Prestazioni del personale della Polizia Locale in occasione di svolgimento di iniziative di carattere privato

## **TITOLO IX**

### **SEZIONE DEL PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO**

Art. 26- Incentivi economici per il personale scolastico per attività ulteriori a quelle da calendario scolastico

## **TITOLO X**

### **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Art. 27- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 28- Correlazione tra compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

## **TITOLO XI**

### **ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI**

Art. 29- Innovazioni tecnologiche e formazione

Art. 30- Criteri generali per l'individuazione delle misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

## **TITOLO XII**

### **WELFARE INTEGRATIVO**



Art. 31- Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

## **DISCIPLINE PARTICOLARI E FINALI**

Art. 32 - Interpretazione autentica

Art. 33- Disposizione finale

DICHIARAZIONE CONGIUNTA A VERBALE

DICHIARAZIONE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

L'utilizzo presuntivo del fondo annualità 2023 è riepilogato nel prospetto Allegato A)  
**Ipotesi Accordo distribuzione fondo risorse decentrate anno 2023 (in attuazione del CCI 2023-2025)**

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

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

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito anche CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022





- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018
- D.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-*bis* e 3-*quinq*ues, 45 commi 3 e 4;
- D.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- La pregressa normativa contrattuale relativa alle modalità di costituzione del fondo salario accessorio del personale del comparto Funzioni Locali (ex Regioni e Autonomie Locali): per la parti ancora applicabili.
  - CCNL del 06/07/1995 (normativo 1994 – 1997, economico 1994 – 1995);
  - CCNL del 16/07/1996 (economico 1996 – 1997);
  - CCNL del 01/04/1999 (normativo 1998 – 2001, economico 1998 – 1999);
  - CCNL del 14/09/2000;
  - CCNL del 05/10/2001 (economico 2000 – 2001);
  - CCNL del 22/01/2004 (normativo 2002 – 2005, economico 2002 – 2003);
  - CCNL del 09/05/2006 (economico 2004 – 2005);
  - CCNL del 11/04/2008 (normativo 2006 – 2009, economico 2006 – 2007);
  - CCNL del 31/07/2009 (economico 2008 – 2009);
  - CCNL del 21/05/2018.



## **Art. 2 - Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Gli istituti a carattere economico verranno erogati dopo l'approvazione della relazione sulla performance sui risultati ottenuti, secondo la disciplina del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCI.

## **Art. 3 – Ambito di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) si applica al personale non dirigente del Comune di Vigevano e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

2. Sono destinatari del contratto integrativo tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

## **Art. 4 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha efficacia dal momento della sottoscrizione e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla legge.



Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo.

2. La sua durata è triennale salvo:

- ☐ modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione e l'applicazione;
- ☐ la volontà delle parti di rivederne le condizioni
- ☐ per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL di cui all'allegato A) al presente CCI.

3. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

4. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa.

## TITOLO II

### CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

#### **Art. 5- Quantificazione delle risorse**

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà



effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione.

2. La quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale.

3. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

#### **Art. 6- Istituti contrattuali**

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

- ☐ premi correlati alla performance organizzativa;
- ☐ premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;





- ☐ compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
- ☐ indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022;
- ☐ indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
- ☐ indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
- ☐ indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
- ☐ indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-*sexies* CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
- ☐ indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-*quinquies*, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
- ☐ compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
- ☐ differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
- ☐ "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
- ☐ risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022;
- ☐ maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).





3. La restante quota di risorse è destinata al premio di produttività organizzativa e individuale, nel rispetto delle previsioni dell'art. 68 del CCNL 21/5/2018, secondo cui almeno il 30% della parte variabile è destinata alla performance individuale.

#### **Art. 7- Criteri generali per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili**

1. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

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

3. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:



- ☐ i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- ☐ le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- ☐ la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- ☐ il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
  - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
  - la programmazione operativa e gestionale;
  - la definizione di obiettivi gestionali, piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
  - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti
  - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio.
  - la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.



4. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.
5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
6. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.
7. La ripartizione delle risorse finanziarie deve rispettare il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57 c. 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009).

### TITOLO III

#### CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

**Art. 8- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio: è costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.





2. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 180 giorni lavorativi.

3. Le risorse, destinate alla performance organizzativa ed individuale sono ripartite ed erogate al termine del processo annuale di valutazione condotto sulla base della metodologia adottata dall'Amministrazione, finalizzata alla valorizzazione del personale che persegue le migliori performance.

4. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.

5. Nello specifico, la misurazione e valutazione della performance individuale del comparto sono svolte con riferimento:

- ai comportamenti organizzativi attuati per conseguire le finalità e/o realizzare le attività dell'unità organizzativa di riferimento ed eventuali obiettivi specifici assegnati;
- al contributo quali-quantitativo espresso per il conseguimento delle finalità/attività proprie dell'unità organizzativa di appartenenza o per il raggiungimento di particolari obiettivi assegnati
- la performance individuale verrà erogata a seguito delle compilazione della scheda di valutazione individuale dei dipendenti, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse avverrà in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, come disciplinato dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

6. Il dirigente/responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di





misurazione e valutazione della *performance*, assicurando comunque un momento di confronto intermedio.

7. Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni al Servizio preposto dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

8. L'effettiva erogazione avverrà a consuntivo dopo l'approvazione della relazione sulla performance sui risultati ottenuti, secondo la disciplina del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

9. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale.

10. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

#### **Art. 9 – Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance di cui al precedente articolo, viene destinata una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite.

2. Al fine della determinazione del valore medio pro-capite e della maggiorazione del premio individuale, le risorse destinate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio, valutati positivamente nell'anno di competenza del presente CCI con esclusione dei titolari di EQ.



Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale.

3. Ad una percentuale di dipendenti di ogni settore pari al 2% (arrotondata ad almeno una unità) è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente che riduce la somma delle risorse destinate a premiare la performance.

4. Alla maggiorazione del premio destinato alla performance individuale, di cui al comma precedente, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente sulla base della valutazione individuale ottenuta.

5. Criteri per situazioni di pari merito: in caso di valutazione *ex aequo* il premio spetta al dipendente più anziano di età di servizio.

#### **TITOLO IV**

#### **PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE**

#### **Art. 10- Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)**

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.

2. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da



intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.

3. L'attribuzione dei "*differenziali stipendiali*", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.

4. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ai dipendenti che ne hanno diritto <sup>1</sup>ed in coerenza con le risorse previste per la copertura delle stesse.

In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "*differenziali stipendiali*" del personale cessato a qualsiasi titolo.

5. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.

6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure.

7. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

8. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "*differenziali stipendiali*", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili

<sup>1</sup> L'art. 23 del D.lgs. 150/2009, al comma 2, prevede che "le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una **quota limitata** di dipendenti in relazione allo sviluppo di competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati col Sistema di valutazione". Sulla individuazione dei confini della quota limitata, cui destinare le progressioni, per la Ragioneria Generale dello Stato, come confermato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è da intendersi come "non più del 50% degli aventi diritto in ciascun anno".





dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “*differenziale stipendiale*”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella “A” del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall’applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

| NUM. | PROFILO PROFESSIONALE                                                                  | RIF. NORMATIVO CCNL-2022 | INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - € |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------|
| 1.   | Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell’Area Istruttori              | Art. 92                  | 350                                          |
| 2.   | Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc. | Art. 96                  | 350                                          |
| 3.   | Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori                 | Art. 102                 | 150                                          |
| 4.   | Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ             | Art. 102                 | 200                                          |

9. I criteri per l’attribuzione dei differenziali stipendiali in applicazione dei principi dettati dall’articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 4 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell’ultima progressione effettuata, con le seguenti precisazioni:

- ☐ Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell’anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso altri Enti pubblici, laddove sia possibile la conciliazione con il sistema di valutazione vigente nel Comune di Vigevano;
- ☐ Nel caso di dipendenti assegnati ad altra amministrazione per esigenze diverse da quelle dell’amministrazione assegnataria (c.d. comando volontario) il tempo di assegnazione non viene computato nel calcolo dell’anzianità;

- ☐ Nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
- ☐ Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

b) non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, con le seguenti precisazioni:

- Nel caso in cui, alla data di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Pertanto si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole per il dipendente le somme accantonate saranno applicate al fondo dell'anno successivo, tra le economie del fondo dell'anno precedente. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
- Non può partecipare alla selezione il dipendente trasferito da altro ente per mobilità volontaria già ammesso con riserva nell'ente di provenienza se non sono passati almeno 36 mesi dall'avvio della procedura per cui è stata prevista l'ammissione con riserva.

10. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:



| CRITERIO<br>Lettera d)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | PESO % | SPECIFICHE                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>VALUTAZIONE:</b><br><br>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità                                                                  | 55%    |                                                                                                                                                                        |
| <b>ESPERIENZA PROFESSIONALE:</b><br><br>Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi | 40%    | Due punti all'anno, per massimo 20 anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.                                           |
| <b>CAPACITÀ CULTURALI:</b><br>capacità culturali acquisite attraverso percorsi di studio.                                                                                                                                                                                                                                                                           | 5%     | Possesso di titolo di studio inerente immediatamente superiore rispetto a quelli richiesti per l'accesso all'area (ex categoria professionale) con un peso pari al 5%. |
| <b>PUNTEGGIO AGGIUNTIVO</b> per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni                                                                                                                                                                                                                                                          | 3      | Da sette o più anni: punti TRE                                                                                                                                         |

11. L'esperienza professionale viene valutata con riferimento al tempo in cui si è ricoperto il medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. Nel periodo considerato ai fini della valutazione dell'esperienza professionale non si tiene conto dell'anzianità necessaria per l'accesso alle progressioni.

12. 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. Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.

13. Le progressioni orizzontali sono effettuate, nei limiti delle risorse disponibili, secondo l'ordine di merito di un'unica graduatoria per Settore e per ciascuna area, nella quale sono inseriti i dipendenti, sulla base delle valutazioni conseguite, indipendentemente dalla posizioni economica posseduta.

Gli eventuali resti saranno distribuiti sulla base di un'unica graduatoria di Ente.

14. Nelle situazioni di pari merito, ai fini della formulazione della graduatoria, la precedenza è assegnata al dipendente che nell'ultima valutazione ha riportato un punteggio più alto e, nel caso di ulteriore parità, al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella categoria.

## **TITOLO V**

### **INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

#### **Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018 e art. 84-bis CCNL 2022)**

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate e/o esposte a rischi (pertanto pericolose o dannose per la salute) e/o implicanti il maneggio di valori. Le componenti possono essere compresenti ai fini del riconoscimento dell'indennità condizioni di lavoro, che è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività specificate, ed è definita entro i valori minimi (€ 1,50) e massimi (€ 15,00) stabiliti dal CCNL, secondo i seguenti parametri:



|                 | Basso | Medio | Alto | Elevato |
|-----------------|-------|-------|------|---------|
| Rischio         | 1     | 2,5   | 4    | 5       |
| Disagio         | 1     | 2,5   | 4    | 5       |
| Maneggio valori | 1     | 2,5   |      |         |
|                 |       |       |      |         |

2. Per le attività **esposte a rischio** (es. comportanti l'utilizzo di attrezzature, esposizione a rumori o esalazioni, trasporto valori) le parti condividono che al personale adibito ad attività a rischio, individuato dal dirigente tenuto conto delle valutazioni dell'RSPP e dei pareri degli RLS, spetta l'indennità tenendo conto dell'incidenza del rischio accertato sulla base della seguente graduazione, correlata al grado di incidenza del rischio:

| Grado di rischio | Indice di rischio<br>Basso: € 1,50 | Indice di rischio<br>Medio: € 3,00 | Indice di rischio<br>Alto: € 4,50 |
|------------------|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
|------------------|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|

3. Ai dipendenti formalmente incaricati che svolgono effettivamente attività implicanti il **maneggio di valori** spetta la relativa indennità in riferimento al valore annuo delle risorse maneggiate:

| Maneggio valori | Da € 10.000 a € 50.000,00 (annuo)<br>€ 1,50 | Superiore a € 50.000,00 (annuo)<br>€ 3,00 |
|-----------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------|
|-----------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------|

4. La misura del **disagio** viene determinata dal **Comitato dei Dirigenti**, tenuto conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Tenuto conto delle condizioni sfavorevoli accertate è riconosciuta al personale che svolge le attività disagiate un importo giornaliero calcolato attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

|                  |                                 |                                 |                                |                                   |
|------------------|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| Grado di disagio | Indice di disagio Basso: € 1,50 | Indice di disagio Medio: € 3,00 | Indice di disagio Alto: € 4,50 | Indice di disagio Elevato: € 5,50 |
|------------------|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|

A titolo esemplificativo e non esaustivo si individuano le seguenti attività:

- Indice di disagio “basso” (€ 1,50 al giorno): figure professionali che svolgano in modo prevalente e continuativo servizi obiettivamente disagiati per le modalità di espletamento (servizi di sportello), ovvero per particolari situazioni organizzative, ambientali o sociali, che devono essere certificate dai responsabili dei servizi;
- Indice di disagio “medio” (€ 3,00 al giorno): personale addetto all'attività di accertamento abitativo, personale addetto in modo esclusivo e permanente al sostegno all'handicap, personale addetto alla custodia e vigilanza Castello, personale addetto al servizio notificazione e servizio esterno non continuativo della Polizia Locale, personale del servizio economato addetto a movimentazione carichi, sportelli con utenza complessa;
- Indice di disagio “alto” (€ 4,50 al giorno): personale addetto alla erogazione di servizi presso strutture indipendenti dalla struttura amministrativa comunale (es. Teatro Cagnoni), in relazione alla flessibilità richiesta dalle funzioni attribuite, all'adattamento continuo dell'orario cui il personale deve sottostare ed all'impossibilità di fornire un'articolazione dell'orario in via preventiva.
- Indice di disagio “elevato” (€ 5,50 al giorno): al personale che svolge almeno 3 ore di lavoro oltre le ore 18.00 o nella giornata di sabato nell'ambito di un orario di lavoro di 36 ore settimanali per articolazione del normale orario di lavoro, o con articolazioni peculiari per garantire parametri di servizio a contatto diretto con il pubblico (Maestro Scuola Materna, Educatore Asilo Nido), con esclusione del personale che presta servizio in turni.

A titolo esemplificativo:

- personale che svolge funzioni di supporto agli organi istituzionali (centralinisti, elettricisti, ecc.) in orari serali o nella giornata di sabato;



- ☐ personale con articolazione di lavoro che comprende la prestazione di servizio nella giornata di sabato (es. personale addetto al Teatro Cagnoni, Personale addetto allo Stato Civile) e personale che su disposizione del Servizio presta attività articolata su fasce orarie, a rotazione, garantendo compresenza e rapporti di copertura;
- ☐ personale addetto alle Biblioteche che presta servizio per consentire aperture serali e nelle giornate di sabato;

5. I responsabili dei suddetti servizi predispongono l'articolazione dell'orario di lavoro su base settimanale, plurisettimanale o mensile secondo le esigenze dei rispettivi servizi. Tale indennità compete solo se esiste articolazione dell'orario almeno su base settimanale.

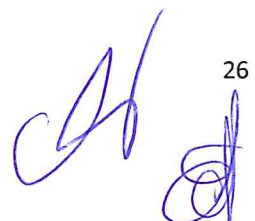
6. La liquidazione dell'indennità (rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio (ridotta proporzionalmente per il personale a tempo parziale) al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, è effettuata mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dell'attestazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività.

L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori.

7. Tale indennità è incompatibile, nella stessa giornata, con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL-2022.

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

9. L'individuazione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la corresponsione dell'indennità compete ai Dirigenti, previa verifica annuale dell'incidenza sull'apposito fondo e valutati i necessari adeguamenti.



26

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

11. Indennità messi notificatori € 300,00 annui.

**Art. 12- Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) del CCNL 16/11/2022, criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 2022)**

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, funzionari, EQ che non risultino titolari di incarichi di EQ.

2. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.

3. Il conferimento di tali incarichi rientra nel potere datoriale di organizzazione tenendo conto dei fattori di valutazione delle seguenti tre griglie, che devono essere tutte contemporaneamente presenti:

**Autonomia operativa e personale gestito**

| livello<br>punteggio | descrizione                                                                                                                                                                                                                                                            | punteggio |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| A                    | Responsabile di Unità organizzativa di staff alle dirette dipendenze del Dirigente                                                                                                                                                                                     | 10        |
| B                    | Responsabile che gestisce almeno 3 U.O.S. con un numero minimo di dipendenti di cat. C assegnati pari o superiore a 3 oppure gestisce almeno 2 U.O.S. con un numero minimo di dipendenti di cat. C assegnati pari o superiore a 10 oppure coordina strutture esterne o | 7         |



|   |                                                                                          |   |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------|---|
|   | plessi con almeno 6 lavoratori                                                           |   |
| C | Responsabile che ha il coordinamento di almeno 1 unità di pari livello o di cat. C o B3. | 4 |
| D | Responsabile che non gestisce collaboratori                                              | 3 |

### Relazioni e tipologia di utenza

| livello<br>punteggio | descrizione                                                                                                                                                                                                                            | punteggio<br>max |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| A                    | relazioni intrattenute dal responsabile che nell'organigramma non dipende da P.O. o da altro responsabile sia con utenti esterni istituzionali sia interni (uffici): livello alto (es. ha responsabilità di firma con valenza esterna) | 10               |
| B                    | relazioni intrattenute dal responsabile sia con utenti esterni istituzionali sia interni uffici: livello medio                                                                                                                         | 7                |
| C                    | relazioni intrattenute dal responsabile con utenti interni intersettoriali: livello basso                                                                                                                                              | 3                |

### Specificità delle responsabilità e complessità dell'attività

| livello<br>punteggio | descrizione                                                                                                                                                                                                                                    | punteggio<br>max |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
|                      | il responsabile presidia funzioni rilevanti e strategiche caratterizzate da elevata complessità ( es. più processi e più discipline oppure opera nell'esercizio di apposita abilitazione professionale o specializzazione connessa al profilo) | 10               |
| B                    | il responsabile presidia funzioni caratterizzate da media complessità ( es. un processo su più aree o più processi su unica area)                                                                                                              | 7                |
| C                    | il responsabile presidia un solo processo e/o una sola disciplina                                                                                                                                                                              | 3                |

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto e la graduazione dell'incentivo, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo nei limiti del fondo definito in contrattazione e



rispettando i limiti massimi individuali previsti dall'art. 84 del CCNL CFL 16.11.2022, è effettuata sulla base del punteggio ottenuto (P) dai dipendenti individuati:

- ☐ Punteggio massimo = 30 (P.max)
- ☐ Indennità massima = € 2.500,00
- ☐ Indennità assegnata = € 2.500,00 / P.max x somma P € 2.500,00

4. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Dirigente di Settore, previo confronto con gli altri Dirigenti e con il Segretario Generale in sede di Comitato di Direzione o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme.

5. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti/responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse e la compatibilità con i connessi stanziamenti di bilancio per l'anno di riferimento.

6. Una volta confermata la compatibilità, le figure saranno incaricate formalmente delle specifiche responsabilità dal Dirigente di Settore di assegnazione. Le medesime responsabilità non possono essere ascritte ad altro soggetto della stessa area (divieto di duplicazione). L'incarico è annuale. E' di norma revocabile in base ad esigenze funzionali o procedure disciplinari.

7. La riduzione del budget complessivamente previsto nel fondo della produttività per il compenso delle specifiche responsabilità di cui trattasi comporta la riduzione proporzionale dell'indennità assegnata.

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



9. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale, indicato dal contratto di lavoro.

10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi dieci giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

11. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

12. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente, in permanenza dei requisiti.

14. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

15. L'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 è altresì erogata per compensare, entro il limite di € 400,00 annuali i compiti e le funzioni i indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità annuale:

| Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni | Indennità |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| Ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale      | € 400,00  |



16. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite le specifiche responsabilità con atto formale adottato dal responsabile del Settore. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

17. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio indicato dal contratto di lavoro.

18. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi dieci giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

19. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

20. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

21. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente, in permanenza dei requisiti.

22. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.





**TITOLO VI**  
**CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI**  
**DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

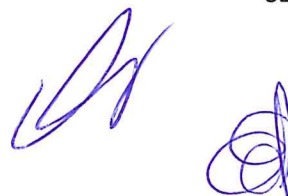
**Art. 13- Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022**

1. L'art. 2 c. 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *“L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.”* E' quindi necessario che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, per gli importi preventivati, appositamente impegnati nei pertinenti capitoli di bilancio e comunicati dai rispettivi Settori e indicati nei prospetti di costituzione e utilizzazione del fondo allegati al presente CCI, soggetti ad aggiornamento annuale.

2. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una “partita di giro” all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno non possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.

3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti, salve nuove disposizioni:

- le risorse di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023 (incentivo funzioni tecniche), appositamente impegnate sui pertinenti capitoli di spesa del bilancio, sono attribuite secondo le modalità di cui al Regolamento per la ripartizione del fondo per le



funzioni tecniche svolte dai dipendenti pubblici, per opere o lavori, servizi e forniture vigente;

- risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018;
- compensi professionali per gli avvocati in servizio presso l'avvocatura civica ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14/9/2000, secondo i criteri e le modalità di cui al vigente Regolamento;
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p) D.lgs. 446/1997.
- Commissioni tributarie

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa.

#### **Art. 14- Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziato dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.

2. La scheda di progetto, inviata prima dell'avvio del progetto stesso, dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.

3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.

4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice



della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

5. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n.285/1992 possono essere anche destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali; nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

## TITOLO VII

### DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

#### **Art. 15- Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)**

1. L'istituzione dei servizi di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Amministrazione con proprio atto organizzativo, secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessitino di interventi effettuabili anche la di fuori dell'ordinario orario di servizio.

2. In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a sei a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale plurimensile; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;





3. Il compenso per il servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24 del CCNL 21/5/2018 pari a € 10,33 per 12 ore al giorno. Per i turni superiori al 6° è previsto il pagamento pari a € 13,00.

4. In caso di effettiva chiamata in servizio, al dipendente posto in reperibilità compete, in luogo dell'indennità, il compenso previsto per il lavoro straordinario, per un numero di ore corrispondenti a quelle della durata dell'intervento (dalla presa in carico della chiamata fino al rientro in sede). I compensi dovuti per queste prestazioni straordinarie rientrano nel monte di lavoro straordinario attraverso apposito budget.

**Art. 16- Turnazioni (artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022)**

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

2. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- ☐ turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- ☐ turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- ☐ turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- ☐ turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;



- In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

3. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

4. L'indennità di cui al precedente comma 2 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

5. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. del CCNL 16 novembre 2022.

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**Art. 17- Lavoro straordinario e banca delle ore ( art. 32 e 33 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al pagamento del lavoro straordinario risulta individuato in € 97.109,95 (limite annuo di spesa CCNL 1999).



2. L'amministrazione si impegna a determinare, entro il mese di febbraio di ogni anno, il budget almeno semestrale dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali, con verifiche ed eventuali riassegnazioni periodiche in corso d'anno.

3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1; è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.

4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.

5. In occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di Polizia Locale per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi, di cui al presente comma, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario. Le modalità applicative dovranno essere oggetto di apposita regolamentazione.

6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. Le ore accantonate,





per un massimo di 15, possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

7. Il limite massimo per le prestazioni di lavoro straordinario può essere elevato fino a 250 ore in relazione all'attività di diretta assistenza degli organi istituzionali.

**Art. 18- Orario massimo di lavoro settimanale (art. 7, comma 4, lett. r) CCNL 16/11/2022)**

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi (*indicare il periodo, non superiore a 12 mesi*), per le seguenti tipologie di lavoratori:

- ☐ dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
- ☐ dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
- ☐ dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

**Art. 19- Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:



- ☐ assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
- ☐ trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli.

3. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari e di salute il contingente massimo può essere elevato di un ulteriore 10 per cento.

4. Il tipo di articolazione della prestazione (orizzontale, verticale, composto) e la sua distribuzione nella giornata verranno definiti, di concerto con il Dirigente in base alle esigenze organizzative del Settore e del personale interessato.

5. Il personale interessato deve presentare al Settore Personale apposita domanda nella quale devono essere indicati: i dati personali, la fascia di tempo parziale richiesta, l'articolazione dell'orario di lavoro orizzontale o verticale.

6. Le richieste devono essere presentate nei seguenti periodi: entro il 1 maggio oppure entro il 1 novembre di ogni anno, con decorrenza rispettivamente 1 luglio e 1 gennaio.

7. Il dipendente che intenda svolgere una seconda attività lavorativa deve fare richiesta per ottenere il rapporto di lavoro a tempo parziale a 18 ore settimanali, indicando precisamente la seconda attività da realizzare e l'articolazione dell'orario di lavoro.



8. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere concessa dall'Amministrazione entro sessanta giorni dalla domanda, nella quale è indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere.

9. L'Amministrazione, entro il predetto termine, nega la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero, nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta nell'organizzazione dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa.

10. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale sono sottoposte alla valutazione del Dirigente del Settore interessato, il quale ne valuta l'incidenza dal punto di vista organizzativo ed in particolare per i servizi direttamente rivolti all'utenza esterna; inoltre nel caso di trasformazione finalizzata allo svolgimento di una seconda attività lavorativa ne verifica la compatibilità. Nell'ipotesi in cui quest'ultima comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente, non concede il nulla osta.

**Art. 20- Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)**

1. La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio.

2. Le parti prendono atto che la disciplina delle fasce temporali di flessibilità resta invariata rispetto a quanto già in atto.

3. La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.





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

- ☐ beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- ☐ assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- ☐ siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- ☐ si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- ☐ siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

#### **Art. 21- Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.

2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

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

#### **Art. 22- Individuazione figure professionali che possono usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)**



1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa, per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:

- a) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sei ore di lavoro.
- b) Area della vigilanza
- c) Servizi bibliotecari, scolastici, educativi, museali.

## **TITOLO VIII**

### **SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 23- Indennità servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)**

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa in servizi esterni di vigilanza, nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni. Al personale non addetto in via continuativa a servizi esterni può essere riconosciuta l'indennità condizioni di lavoro in presenza di articolazione di lavoro che prevede servizio interno/esterno.

2. L'indennità di cui al precedente comma è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento all'esterno dell'orario giornaliero, con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti (es. stesura verbali) come attestati esclusivamente dal Responsabile di Servizio con funzioni di coordinamento:

- la "prevalenza" dell'attività svolta all'esterno;



- è quantificata in € 8,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno a carico del fondo per le risorse decentrate, in considerazione di una esigenza di sicurezza sul territorio di livello medio, invariata rispetto agli anni precedenti.
- nelle giornate del 15 agosto, 24 e 31 dicembre, l'indennità è maggiorata fino a € 12,00.

3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. L'indennità di servizio esterno compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni e non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità è effettuata sulla base del sistema di rilevazione delle presenze/assenze, tramite apposite causali, e della tempestiva certificazione della prevalente attività di servizio esterno rilasciata mensilmente dal Responsabile titolare di Posizione Organizzativa o da un Ufficiale con funzioni di coordinamento che attesta lo svolgimento dei servizi esterni.

5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).





## Art. 24- Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

2. L'indennità è quantificata entro un massimo di € 2.500,00 secondo la graduazione dei seguenti parametri, che devono essere tutti contemporaneamente presenti:

### Autonomia operativa e personale gestito

| livello<br>punteggio | descrizione                                                                                                                                                                                                                                | Punteggio max |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| A1                   | Grado di commissario capo Coordinatore                                                                                                                                                                                                     | 8             |
| A2                   | Grado di Commissario Capo                                                                                                                                                                                                                  | 7             |
| A3                   | Grado di Commissario                                                                                                                                                                                                                       | 6             |
| A4                   | Grado di Vice Commissario                                                                                                                                                                                                                  | 5             |
| A5                   | Specialista di Vigilanza                                                                                                                                                                                                                   | 4             |
|                      | <b>I parametri di cui alle lettere A1-A2-A3-A4-A5 devono essere cumulati con uno dei criteri delle lettere B o C:</b>                                                                                                                      |               |
| B                    | il responsabile gestisce almeno 3 U.O.S. con un numero minimo di dipendenti di cat. C assegnati pari o superiore a 3 oppure dalla presenza di almeno 2 U.O.S. con un numero minimo di dipendenti di cat. C assegnati pari o superiore a 10 | 2             |

|   |                                                                                      |   |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------|---|
|   |                                                                                      |   |
| C | Il responsabile ha il coordinamento di almeno 1 unità (o non gestisce collaboratori) | 1 |

### Relazioni e tipologia di utenza

| livello<br>punteggio | descrizione                                                                                                                                                                       | punteggio<br>max |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| A                    | relazioni intrattenute dal responsabile che nell'organigramma non dipende da P.O. o da altro responsabile sia con utenti esterni istituzionali sia interni (uffici): livello alto | 10               |
| B                    | relazioni intrattenute dal responsabile sia con utenti esterni istituzionali sia interni (uffici): livello medio                                                                  | 7                |
| C                    | relazioni intrattenute dal responsabile sia con utenti esterni istituzionali sia interni (uffici): livello basso                                                                  | 3                |

### Specificità delle responsabilità e complessità dell'attività

| livello<br>punteggio | descrizione                                                                                                                       | punteggio<br>max |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
|                      | il responsabile presidia uffici rilevanti e strategici caratterizzati da elevata complessità ( es. più processi e più discipline) | 10               |
| B                    | il responsabile presidia uffici caratterizzati da media complessità (es. un processo su più aree o più processi su unica area)    | 7                |
| C                    | il responsabile presidia un solo processo e/o una sola disciplina                                                                 | 2                |

Le indennità sono calcolate sulla base del punteggio ottenuto (P) dai dipendenti individuati:

- ☐ Punteggio massimo = 30 (P.max)
- ☐ Indennità massima = € 2.500,00
- ☐ Indennità assegnata = € € 2.500,00/ P.max x somma P € 2.500,00

3. La quantificazione viene effettuata dal Dirigente del Settore.

4. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995, con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies c. 1 del CCNL 21.5.2018.

5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).





**Art. 25- Prestazioni del personale della Polizia Locale in occasione di svolgimento di iniziative di carattere privato**

1. Le prestazioni del Personale di Polizia Locale svolte in occasione di attività e iniziative di carattere privato sono remunerate come straordinario esclusivamente con i proventi versati dai privati. L'Amministrazione valuterà di far garantire dal privato la corresponsione di quanto dovuto.

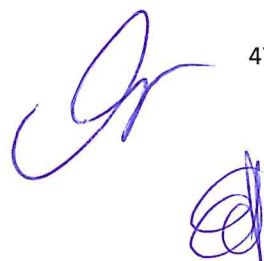
**TITOLO IX**

**SEZIONE DEL PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO**

**Art. 26- Incentivi economici per il personale scolastico per attività ulteriori a quelle da calendario scolastico**

1. In relazione alle ulteriori attività che il personale degli asili nido e delle scuole comunali è chiamato a svolgere rispetto alle attività ordinarie individuate nel calendario scolastico verrà corrisposto un incentivo economico da determinarsi annualmente.

2. I suddetti incentivi sono dovuti esclusivamente al personale in servizio, assunto a tempo indeterminato e determinato in proporzione alle effettive presenze ed in rapporto alle ore di servizio, e da corrispondersi in base alla verifica dell'effettivo raggiungimento dei risultati attesi.



47

## TITOLO X

### DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

**Art. 27- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)**

1. L'ente provvederà ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022.

2. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione è composto da:

- retribuzione di posizione, quantificata secondo i vigenti criteri per il conferimento degli incarichi e per la ponderazione dell'indennità di posizione;
- alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato, come annualmente definito.

Nel caso di conferimento di incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo del 25 % del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento *ad interim*.

**Art. 28-Correlazione tra compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato**

1. Per definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione viene adottato il seguente sistema di perequazione, che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto



collettivo (incentivi per funzioni tecniche; compensi professionali avvocati; compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, compensi incentivanti connessi ad attività di recupero evasione tributi locali; compensi derivanti dagli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) DL 437/96, convertito con L. 556/96).

| Incentivi di legge          | Abbattimento indennità di risultato |
|-----------------------------|-------------------------------------|
| Da 1.000,01 a 3.000,00 euro | 15%                                 |
| Da 3.000,01 a 5.000,00 euro | 30%                                 |
| Da 5.000,01 a 7.000,00 euro | 40%                                 |
| Oltre i 7.000,00            | 65%                                 |

2. Le decurtazioni operate rimangono a disposizione, nel relativo budget, per remunerare eventuali incarichi *ad interim* di EQ. Le quote decurtate non utilizzate a tale scopo confluiscono nel fondo risorse decentrate.

## TITOLO XI

### ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

#### **Art. 29- Innovazioni tecnologiche e formazione**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente si impegna a destinare un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non





inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi compatibilmente con le disponibilità di bilancio. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.

4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione. La delegazione di parte sindacale può proporre modifiche a tale piano.

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. Il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. 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. Nell'ambito dei piani 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.



8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

9. L'amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.

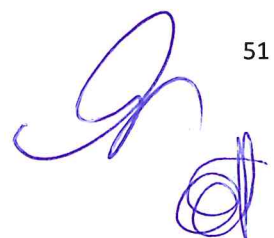
10. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal presente articolo.

#### **Art. 30- Criteri generali per l'individuazione delle misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. Il Datore di lavoro ai sensi del T.U. n. 81/2008 e s.m.i. nomina il Medico Competente e l'RSPP; di concerto con le due figure previste dal T.U. deve redigere la richiesta Relazione annuale, funzionale alla puntuale e tempestiva gestione, da parte dell'Ente, degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro;



In coerenza con la disciplina contenuta nel T.U. i Dirigenti, di concerto con l'RSSP e previo apposito corso, provvedono alla designazione dei preposti e degli addetti alla gestione emergenze, lotta antincendio e pronto soccorso.

3. Il Datore di Lavoro e i Responsabili di Servizio si avvalgono dei preposti al fine di sovrintendere all'attuazione delle norme e delle procedure aziendali finalizzate alla salute e sicurezza dei lavoratori. Detti preposti sono identificati, in relazione alla articolazione delle singole strutture organizzative o in caso di strutture decentrate.

4. L'Amministrazione cura la formazione continua dei dipendenti in materia di prevenzione e sicurezza e delle connesse responsabilità; in tale ambito attiva periodici corsi di formazione specifica per i Dirigenti – Datori di Lavoro- responsabili di servizio e dipendenti;

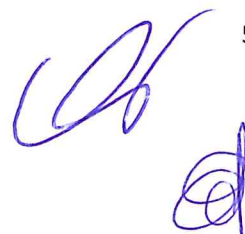
5. Il Comune riconosce come irrinunciabile il contributo dei lavoratori (e quindi dei loro rappresentanti) nel processo di valutazione e miglioramento delle condizioni di lavoro dal punto di vista dell'igiene e della sicurezza, che prevede momenti di formazione congiunta e confronto sull'argomento tra i partecipanti per acquisire maggiore consapevolezza sulla materia: è a tal fine la normativa prevede che vengano individuati i R.L.S.

6. I componenti la R.L.S. il cui numero è definito in 3, sono nominati dalla RSU. Qualora uno o più dei componenti la R.L.S. dovesse dimettersi la RSU provvederà alla nomina del/i sostituto. I componenti la R.L.S. restano in carica sino alla nomina dei successori.

7. L'Amministrazione si impegna a garantire ai R.L.S. l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del TU 81/2008.

I R.L.S. svolgeranno, in orario di lavoro, con esclusione del lavoro straordinario:

- partecipazione a sopralluoghi, incontri e gruppi di lavoro convocati dall'Amministrazione;





- consultazione sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- consultazione in merito alla organizzazione della formazione dei lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, di pronto soccorso e di gestione dell'emergenza;
- formulazione di osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dagli Organi di Vigilanza, nonché redazione di istruttorie preliminari alla consultazione;
- partecipazione alla riunione annuale di cui e alla formazione di cui al T.U. 81/2008.

8. La consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza da parte del Datore di Lavoro, secondo quanto prescrive la legge, riguarda:

- ☐ la valutazione dei rischi, l'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'Ente;
- ☐ la designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori.
- ☐ L'organizzazione della formazione relativa agli addetti all'attività di prevenzione incendi, evacuazione in caso di emergenza, pronto soccorso.

9. Il Documento di Valutazione dei Rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress -lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del TU n. 81/2008.

## TITOLO XII

### WELFARE INTEGRATIVO

**Art. 31- Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il

terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

## **DISCIPLINE PARTICOLARI E FINALI**

### **Art. 32 - Interpretazione autentica**

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo integrativo, le parti si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale

3. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

### **Art. 33- Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

\*\*\*

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA A VERBALE

Con riferimento alla "Previdenza complementare del personale del Corpo della P.L. è definibile la seguente declaratoria: "Fascia da € 75.000 a € 100.000 (assicurando un valore pro-capite da da € 1500 a € 2000) da destinarsi a previdenza integrativa).

## DICHIARAZIONE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Ricevuto mandato da apposita direttiva sindacale del 14 febbraio u.s., si esprime l'impegno a nome e per conto dell'Amministrazione comunale relativamente alla disponibilità delle economie sulla spesa del personale conseguenti alla soppressione di n. 1 posizione dirigenziale (con riferimento al trattamento tabellare), già finanziata a bilancio, per l'effettuazione nell'esercizio 2024 di progressioni tra le aree "in deroga" di cui al CCNL 16/11/2002, art. 13, commi 6, 7 e 8, definite e finanziate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), con assorbimento totale o in quota parte delle predette economie in relazione alla previa definizione fra le parti dei criteri per il loro svolgimento e dei contingenti di personale interessato, con riguardo alle aree di ascrizione e dei settori/servizi di appartenenza.

Per La Delegazione trattante di parte pubblica

Il Segretario Generale

Dott. Giovanni Barbera



## **Delegazione di parte pubblica**

Dott. Giovanni Barbera Segretario Generale – Presidente della Delegazione Trattante

Dott.ssa Enrica Dorisi: Dirigente titolare della funzione Bilancio e Personale



## **Organizzazioni sindacali territoriali del personale del Comparto**

FP CGIL: Americo Fimiani

FPS CISL: Roberta Nalin

FP UIL: Maurizio Poggi

RSU: Coordinatrice Loredana Testa

