



COMUNE DI TORRE PELLICE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

**C.C.N.L. RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE
FUNZIONI LOCALI PER IL TRIENNIO 2019-2021 SOTTOSCRITTO IN
DATA 16/11/2022**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2023/2025**

[Handwritten signatures in blue ink]

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I – Disposizioni Generali.....	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	6
CAPO I – Risorse e Premialità.....	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	6
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	8
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	8
CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree.....	10
Art. 9 – Criteri generali.....	10
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	11
Art. 10 – Principi generali.....	11
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro.....	12
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	14
CAPO V – Altri compensi.....	15
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	15
Art. 14 - Compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale.....	17
CAPO VI – Performance e Premio individuale.....	18
Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.....	18
CAPO VII – Sezioni speciali.....	18
Art. 16 – Indennità di servizio esterno.....	19
Art. 17 – Indennità di funzione.....	19
Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.....	20
Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato.....	20
TITOLO III – ALTRE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI.....	21
CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO.....	21
Art. 20 – Criteri generali per le politiche dell’orario di lavoro.....	21
Art. 21 – Reperibilità.....	22
Art. 22 – Turnazioni.....	22
Art. 24 – Lavoro straordinario.....	22
Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale.....	23
Art. 26 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	23
Art. 27 – Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	23
Art. 28 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio...	24
CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI.....	24
Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	24
Art. 30 – Innovazioni tecnologiche.....	24
Art. 31 – Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali.....	25
Allegato “A” al CCI 2023/2025.....	27
Allegato “B” al CCI 2023/2025.....	31



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
 - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato - da ultimo - con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 11/04/2011 e s.m.i.;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n.78 del 08/04/2019 e s.m.i.;
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva la diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. 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;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022

tra le diverse modalità di utilizzo, 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.



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



Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

  FR CCI

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

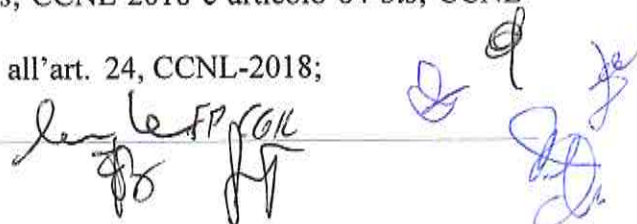
CAPO I – Risorse e Premialità

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. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione del responsabile del servizio finanziario n.461 del 16/11/2023, secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.
3. Le parti prendono atto che l'Ente ha deciso di integrare le risorse variabili dell'anno 2023, ex art. 79, comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022, con un importo pari allo 0,22% del monte salari 2018 (importo non sottoposto al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/17) e che tale importo è stato ripartito in misura proporzionale tra il fondo delle risorse decentrate (€ 910,69) e le risorse stanziare per la retribuzione di posizione e di risultato dei responsabili dei servizi (€ 533,86 che verranno destinati nell'anno 2023 alla retribuzione di risultato).
4. Le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 16/11/2022, vengono previste per l'anno 2023 nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997 (fermo restando il rispetto del tetto del salario accessorio rispetto all'anno 2016) in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'Ente sussiste la relativa capacità di spesa. L'Ente si impegna a verificare, con cadenza annuale, la possibilità e la volontà dell'integrazione.

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:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - e) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;



- f) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
- g) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-*sexies* CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
- h) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-*quinquies*, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
- i) 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;
- j) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- k) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022;
- l) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
- m) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
- n) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

Costituiscono altre voci a carico del fondo risorse decentrate:

Ai sensi della normativa e delle disposizioni contrattuali vigenti vengono prelevate dal fondo le risorse necessarie al pagamento delle seguenti voci:

- assegno personale in caso di progressione tra le aree (c.d. progressione verticali) (art. 15, comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022);
- differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a seguito dell'applicazione del nuovo sistema di classificazione (art. 79, comma 1-bis, del C.C.N.L. 16/11/2022).

Assegno personale in caso di progressione tra le aree

Non ricorre la fattispecie.

Differenziali stipendiali tra b3 e b1 e tra d3 e d1 seguito dell'applicazione del nuovo sistema di classificazione

Ai sensi dell'art. 13, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022) "*Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione)*". Il Titolo III relativo all'ordinamento professionale del C.C.N.L. 16/11/2022 entra in vigore il 01/04/2023. Da tale data scompare la suddivisione tra B1 e B3 e tra D1 e D3.

Ai sensi dell'art. 79, comma 1-bis, del C.C.N.L. 16/11/2022 "*A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione*

7  FR CGIL

economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.”.

L'importo per ciascun anno del triennio 2023-2025 è indicato nel prospetto sotto riportato:

Profilo professionale	N. dipendenti addetti	Categoria	Importo anno 2023 differenziale B3/B1 e D3/D1	Importo anni 2024 e 2025 differenziale B3/B1 e D3/D1
Collaboratore Operaio	2	B.3	€ 1.687,36	€ 2.249,80
		Totale	€ 1.687,36	€ 2.249,80

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

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

- predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n.461 del 16/11/2023 del servizio finanziario, ammontano a € 63.725,84, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022 (somma presunta da conguagliare a consuntivo);
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004 (somma presunta da conguagliare a consuntivo);
 - c) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995, ove ne ricorra il caso.
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
1.	Performance organizzativa	Art. 80, co. 2	€ 22.910,80
2.	Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81	€ 15.273,86
3.	Indennità di reperibilità e maggiorazione turno festivo	Art. 24, CCNL-2018	€ 500,00
4.	Indennità condizioni lavoro (rischio e maneggio denaro)	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022	€ 1.488,00
5.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	€ 2.188,88
6.	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100	€ 852,50
7.	Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 80, co. 2, lett. g)	€ 15.261,80
8.	Progressione economica	Art.14	€ 5.250,00
TOTALE			€ 63.725,84

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

3. Le somme sopra riportate costituiscono la spesa stimata per ciascun istituto nell'anno di riferimento.
4. Maggiori spese dovute a turno, reperibilità e maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno.
5. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance del medesimo anno.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo dell'anno successivo. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
7. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree
(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)
art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

Art. 9 – Criteri generali

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

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
3.	Personale iscritto a ordini o albi	Art. 102	200

	professionali Area dei Funzionari ed EQ		
--	---	--	--

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

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

2. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. La progressione economica viene riconosciuta secondo il principio di legge, previsto dall'art. 23 del D.Lgs 150/09, della cd. "quota limitata" di dipendenti (parere ARAN CFL agosto 2023).
4. 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. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
6. Le parti concordano che i criteri previsti dall'Allegato A si applichino per l'anno 2023 in via sperimentale e che possano essere oggetto di contrattazione per gli anni 2024 e 2025.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";





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

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)

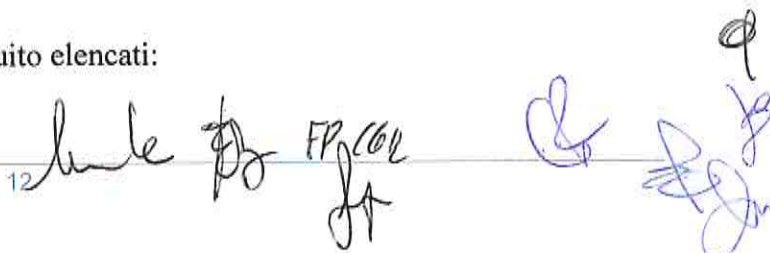
art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

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

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a **rischio** (settore tecnico-operai): **euro 1,55 al giorno**;
 - Espletamento di attività disagiata (nessun profilo per l'anno 2022): **euro 1,00 al giorno**;
 - Espletamento di **maneggio valori** massimi **euro 1,55 al giorno**, come da punto 3.c;
8. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 4,10 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
9. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

3.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

12 

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

3.b. Attività disagiate:

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente.

3.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante (esclusi bancomat e pagamenti elettronici), dal quale possano derivare danni patrimoniali.

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile individuati con provvedimento ufficiale e tenuti alla resa del Conto alla Corte dei Conti.

L'indennità compete per il maneggio di valori entro i seguenti importi:

Valori trattati Importi maneggiati giornalieri	Indennità €/giorno
Fino a € 500,00	-
da € 500,01 a € 2.000,00	1,00
Oltre € 2.000,01	1,55

10. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività e non è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

A decorrere dal 01/01/2023, le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	Natura dell'attività	n. addetti	Somma prevista
Operatore tecnico esperto	Attività disagiata	3	€ 1.116,00

Istruttore amministrativo	Attività implicanti il maneggio di valori	1	€ 372,00
		Totale	€ 1.488,00

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuiti con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022.
3. Si configurano quali posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, quelle individuate dal competente Funzionario PO o EQ, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane; l'individuazione si intende confermata sino a revoca espressa ovvero sino a cessazione dello svolgimento delle prestazioni aventi le caratteristiche legittimanti l'indennità, ad esempio per trasferimento ad altro settore o assegnazione ad altra mansione; l'elenco è in ogni caso soggetto ad aggiornamento periodico, di norma entro il 31 gennaio;
4. L'atto di conferimento dell'incarico deve essere scritto e adeguatamente motivato, trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta¹;
5. Lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
6. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
7. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità, ove possibile individuando anche i relativi settori, che si intende confermato sino a nuovo accordo e che dovrà eventualmente disciplinare periodi transitori;
8. Le fattispecie alle quali il Responsabile del servizio, titolare di PO o EQ dovrà fare riferimento sono quelle previste nell'elencazione contenuta nell'**Allegato B)** al presente CCI, con applicazione degli importi e dei criteri di graduazione quantitativa e qualitativa ivi indicati;
9. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva del Responsabile del servizio, titolare di PO o EQ in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità a carico del Fondo risorse decentrate delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.
10. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno.

¹Secondo l'orientamento applicativo ARAN CFL138, l'esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità "deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento", e non è da ritenere percorribile l'ipotesi di "far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo all'indennità in oggetto".

11. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. L'importo delle indennità è decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in legge 133/08. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio.
12. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi continuativi del titolare di Specifica Responsabilità, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle leggi vigenti a tutela di determinate assenze, l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare.
13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente unitamente alla corresponsione dei premi correlati alla performance.
14. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.
15. La disciplina del presente articolo si applica a decorrere dal 01.01.2024, con destinazione dei seguenti importi suddivisi per settore:

SETTORE	IMPORTO
Servizio finanziario	€ 600,00
Servizio tecnico	€ 600,00

In relazione alle specifiche responsabilità di cui all'Allegato B, punto 3), l'importo presunto corrispondente alle deleghe assegnate è pari a € 1.150,00.

16. Nelle more dell'attuazione del presente articolo, si conferma per l'anno 2023 la disciplina prevista dal CCDI ANNO 2022, sottoscritto in data 30.11.2022.

CAPO V – Altri compensi

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

(art. 80, comma 2, lettera g), CCNL 16/11/2022)

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

Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Le relative risorse transitano nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), del C.C.N.L. 21/05/2018 e sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

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

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

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

- proventi da sponsorizzazioni;

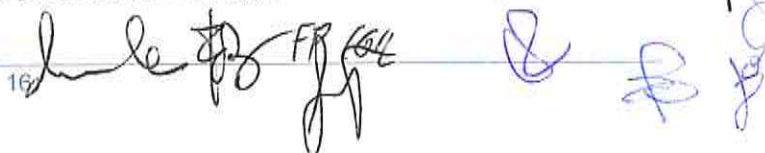
Lele FP 16/11

- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile PO o EQ competente.

Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
2. Le relative somme sono erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.
3. La parte sindacale prende atto che:
 - il Regolamento per lo svolgimento di funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/16 e s.m.i. è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 177 del 07/12/2022 e che risulta in corso di approvazione il "Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo incentivi alle funzioni tecniche" ai sensi dell'art. 45 del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36;
 - il Regolamento regolante i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018 è stato approvato con DGC n. 149 del 05/08/2019;
4. Le parti danno atto che, annualmente, in sede di contrattazione, potranno essere previste forme di perequazione, con particolare riferimento al riconoscimento dell'incentivo per l'assunzione della responsabilità di fase ai sensi del sopra citato regolamento, al fine di evitare il cumulo dell'attribuzione di indennità (ad es. specifiche responsabilità di cui all'art. 84, CCNL 16/11/2022) per la medesima fattispecie di responsabilità.
5. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge da inserire per l'anno 2023 nel presente C.C.I. sono le seguenti:
 - a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 113 del D.Lgs. 50/16 per l'anno corrente ammontano ad un totale di € 12.100,00 (importo presunto);
 - b) le risorse destinate quali incentivi al personale per il recupero dell'evasione tributaria IMU e TARI, così come da comunicazione dell'ufficio tributi prot. 17423 del 13/11/2023, ammontano a € 1.651,80;
 - c) Le risorse presunte per l'ufficio censimento, previa erogazione da parte dell'ISTAT, ammontano a € 1.510,00 (importo presunto);
7. Eventuali ulteriori fondi integrativi per incentivare il personale che gestisce i finanziamenti PNRR, qualora consentito dalle norme vigenti, verranno ripartiti tra il personale del gruppo di lavoro che si occupa di tali pratiche in proporzione all'apporto di ciascun dipendente e/o

16 

funzionario coinvolto, sulla base delle attestazioni del RUP e delle risultanze delle valutazioni del nucleo di valutazione.

Per l'anno 2023, si dà atto che l'ente non rispetta i parametri di cui all'art. 8 comma 3 DL 13/2023.

Si prende atto della deliberazione Corte dei conti, sez. regionale di controllo per la Lombardia, con la deliberazione n. 172/2023, che ha precisato che il possibile incremento del fondo in deroga al tetto 2016 introdotto dal D.L. n. 13/2023, convertito dalla legge n. 41/2023 (Pnrr-3), non può riguardare gli incarichi di Elevata Qualificazione.

Art. 13.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente;

3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022;

4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

Art. 14 - Compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale

1. L'indennità per orario notturno, festivo e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, commi 1 e 5, del C.C.N.L. del 14/09/2000, è rispettivamente corrisposta:

2. a) in caso di mancata fruizione del giorno di riposo settimanale, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, con una maggiorazione pari al 50% della retribuzione oraria;

3. b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;

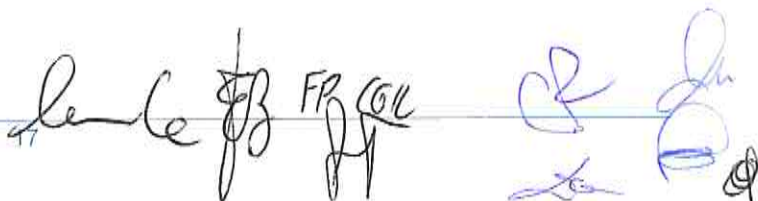
4. c) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo-notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

5. Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

6.

7. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari ad € 100,00.

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance. Parimenti verranno prelevate dalle risorse decentrate eventuali somme ulteriori per la corresponsione dell'indennità di cui trattasi, qualora la somma di cui al comma precedente non fosse sufficiente.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including the letters 'FR' and 'COL'.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:
 - L'ente, con applicazione del sistema di valutazione approvato con DGC n. 6 del 03/02/2021, annualmente procede con la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.
 - Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa e individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nella sezione Performance del PIAO, approvato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. Ai fini dell'erogazione dei premi, la performance organizzativa è pesata con punti 60/100, in conformità con quanto previsto nel sistema di valutazione sopra citato.
2. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari almeno al 30% delle risorse variabili come definite dall'art. 80, comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022.
3. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022, ai dipendenti che conseguano una valutazione individuale che comporti l'inserimento nella fascia più elevata del sistema di valutazione dell'ente (punti oltre 95), così come in esso già previsto, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
4. Le parti stabiliscono che la misura di detta maggiorazione sia pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e che la maggiorazione possa essere attribuita ad un massimo di 1 dipendente per ogni settore, purché con valutazione di cui al comma 3. In caso di dipendente part-time, il valore del premio è proporzionato alla percentuale in cui è articolato il rapporto stesso. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
 - Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - Non aver mai percepito la maggiorazione;
 - Minore età anagrafica;
5. La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa);
6. Per l'erogazione della performance, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 12, comma 11, del presente CCI.
7. Vengono valutati per il trattamento accessorio i dipendenti neo-assunti che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 4 mesi di calendario.
8. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:
 - costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
 - costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)



Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (16 e 17) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e da attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

Come concordato in sede di CCDI 2022, si conferma la destinazione di una quota pari al 5% del 50% dei proventi dell'art. 208 del codice della strada al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art. 16 – Indennità di servizio esterno

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

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

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro **1,55** al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata annualmente, sulla base della comunicazione del Responsabile della polizia locale, comprensiva di importi e beneficiari, desunti da apposito registro/ordine di servizio.

L'indennità di servizio esterno:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5, del C.C.N.L. 16/11/2022;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lettera b), del C.C.N.L. 06/07/1995;

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

Art. 17 – Indennità di funzione

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

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022. L'indennità viene erogata per remunerare le seguenti attività:

Attività	Peso
Coordinamento di risorse umane	30
Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità, aventi carattere continuativo nell'ente, anche con adozione di proposte di provvedimento	30

finale o sottoscrizione di atti endoprocedimentali (con esclusione delle procedure di cui al D.Lgs. n. 36/2023, oggetto di incentivo funzioni tecniche)	
Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con altre Amministrazioni/professionisti/imprese/utenti, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali	20
Responsabilità gestionali connesse alle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali dell'ente (da motivare nell'atto del conferimento)	20
Totale	100

L'indennità spetta per lo svolgimento di attività con pesatura superiore a punti 59.

Sulla base della pesatura di cui sopra ed entro i limiti stabiliti dal CCI, l'importo viene determinato tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità.

2. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 12, comma 5, del presente CCI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità.
3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5, del C.C.N.L. 16/11/2022;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lettera b), del C.C.N.L. 06/07/1995;
 - è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del C.C.N.L. 16/11/2022;
 - non è cumulabile con le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022.
4. Non vi sono profili beneficiari dell'indennità.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

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

1. Le parti prendono atto che gli incarichi di Posizione Organizzativa già conferiti proseguono fino alla naturale scadenza.

Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022. Le parti concordano inoltre nel confermare i criteri di generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ) approvati con DGC n. 73 del 12/06/2023.

Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

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

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j)

del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 e dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

TITOLO III – ALTRE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 20 – Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

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

1. Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate ai seguenti criteri:
- funzionalità: l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
 - organicità: la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
 - flessibilità: l'orario potrà essere flessibile secondo la disciplina vigente;
 - omogeneità e uniformità: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore e l'orario di lavoro dei dipendenti a tempo pieno degli uffici dovrà essere uniforme, salvo esigenze straordinarie, al fine di ottimizzare i tempi di lavoro, lo scambio e il confronto professionale ed i risultati delle attività (fatte salve particolari esigenze di servizio: ad esempio servizio scuolabus, biblioteca, Polizia Locale).
3. A causa del numero ridotto di dipendenti a disposizione, delle numerose incombenze previste e del prolungamento dell'orario di apertura degli uffici comunali, la disciplina di cui all'art. 7 del D.Lgs. 08.04.2003, n. 66 in materia di riposo giornaliero non si applica ai dipendenti chiamati a prestare lavoro straordinario in occasione di consultazioni elettorali o referendarie o in occasione di calamità naturali. In tali casi, il dipendente che non usufruisce delle 11 ore di riposo giornaliero ha diritto ad un periodo equivalente di riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

Art. 21 – Reperibilità

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

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

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
 - L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente. Presso il comune di Torre Pellice è stata disposta in relazione ai servizi demografici.
 - Il compenso per il servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
 - Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di **sei volte in un mese**.
2. Si conferma quanto previsto in materia di reperibilità dai precedenti contratti decentrati integrativi per quanto riguarda il personale assegnato ai servizi demografici.

Art. 22 – Turnazioni

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

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

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

1. Presso l'ente non sono previste prestazioni lavorative svolte in turnazione.

Art. 23 - Riduzione di orario

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL-2022e dell'art. 22 del CCNL regioni e autonomie locali del 1 aprile 1999, le parti prendono atto che non vi sono i presupposti per la riduzione dell'orario.

Art. 24 – Lavoro straordinario

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

1. Le parti prendono atto che per il triennio 2023/2025 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € **1.953,05** annui. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse di cui all'art. 39, comma 1, del C.C.N.L. 14/09/2000² e all'art. 14, comma 5, del C.C.N.L. 01/04/1999³.

1. Si richiama l'art. 32, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022⁴.

² C.C.N.L. 14/09/2000 – Art. 39, comma 1, "Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del C.C.N.L. dell'01.04.1999."

³ C.C.N.L. 01/04/1999 – Art. 14, comma 5, "È consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro."

⁴ C.C.N.L. 16/11/2022 – Art. 32, comma 2, "La prestazione del lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione."

2. Le parti concordano di non elevare⁵ il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022.

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

1. In applicazione degli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:
 - dipendenti 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. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro

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

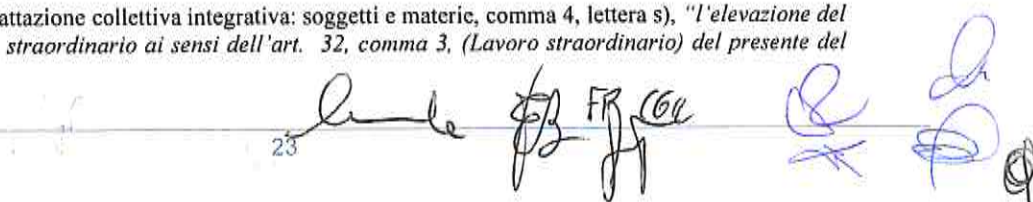
1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - Si richiama integralmente la circolare n. 3 del 17/07/2023 (prot.11205), alla firma del Segretario Comunale Dr.ssa Elisa Samuel, consegnata a tutti i dipendenti, con l'aumento della flessibilità in entrata sino alle ore 08.50 rispetto all'orario giornaliero stabilito dal Responsabile di servizio competente. Per i dipendenti a tempo pieno con orario di lavoro con ingresso previsto alle ore 08.00, l'ingresso è pertanto consentito fra le ore 08.00 e le ore 08.50. Nel caso di orario a tempo parziale o pieno con ingresso già posticipato alle ore 08.30, l'ingresso è consentito fra le ore 08.30 e le ore 08.50.
 - Per i dipendenti del settore Polizia Municipale, si conferma la particolare disciplina di orario e flessibilità, fermo restando l'esclusione della flessibilità in relazione alle esigenze di vigilanza /servizio esterno.
 - La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;

Art. 27 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

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

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, si dà atto che, in considerazione dell'esiguo numero di dipendenti e della difficoltà di

⁵ C.C.N.L. 16/11/2022 – Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie, comma 4, lettera s), "l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, (Lavoro straordinario) del presente del C.C.N.L.";



reperimento di personale esperto, non vi sono le condizioni per elevare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria.

Art. 28 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio

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

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti danno atto che non ricorre la fattispecie.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro

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

1. In attuazione all’articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue.

2. 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.

3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

4. L’Amministrazione s’impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

5. L’Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall’analisi di cui al precedente comma.

6. L’Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all’evoluzione o all’insorgenza di nuovi rischi.

Art. 30 – Innovazioni tecnologiche

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

1. In applicazione all’art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l’efficacia e l’efficienza dei servizi

24 

erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, le parti si incontrino, possibilmente in occasione dell'incontro annuale per la destinazione delle risorse, per analizzare le relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;

2. La parte datoriale comunica che le misure più rilevanti in materia sono attualmente inserite nel Piano triennale per l'informatica, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, dove sono fissati anche gli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi. In particolare, l'ente è soggetto attuatore dei seguenti PNRR per la digitalizzazione:
 - Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.4 “Servizi e cittadinanza digitale” – Misura 1.4.1 “Esperienza del cittadino nei servizi pubblici”;
 - Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.2 “Abilitazione al Cloud per le PA locali”;
 - Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.4 “Servizi e cittadinanza digitale” - Misura 1.4.3 “Adozione piattaforma PAGOPA”;
 - Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.4 “Servizi e cittadinanza digitale – Misura 1.4.3 “Adozione APP IO”;
 - Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.4 “Servizi e cittadinanza digitale” – Misura 1.4.4 “Estensione dell'utilizzo delle piattaforme di identità digitale – SPID CIE”;
 - Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.4 “Servizi e cittadinanza digitale” – Misura 1.4.5 “Piattaforma Notifiche Digitali”;
 - Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.3 “Dati e interoperabilità” - Misura 1.3.1 “Piattaforma Digitale Nazionale Dati”.

Art. 31 – Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	Professionalità: istruttore amministrativo Contingenti: 1
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	Professionalità: istruttore amministrativo Contingenti: 2
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.	Professionalità: istruttore amministrativo Contingenti: 1

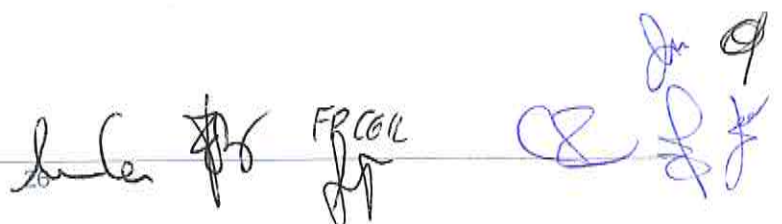
[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "FP 16/12/17" and a large number "9"]

Polizia Locale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. attività della centrale operativa; d. vigilanza casa municipale e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve;	Professionalità: istruttore/funziionario di vigilanza Contingenti: 2
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.	Professionalità: istruttore/funziionario tecnico Contingenti: 1
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	Professionalità: istruttore/funziionario contabile Contingenti: 1

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

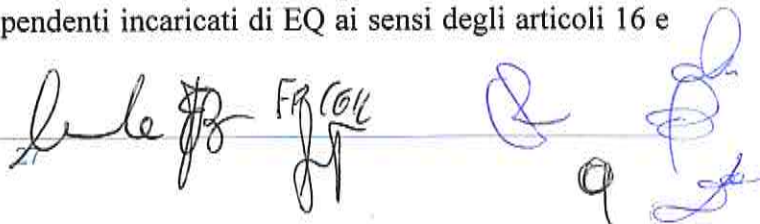
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.



Allegato "A" al CCI 2023/2025

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE (articolo 14, CCNL-2022 e articolo 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelievamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **tre** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022. I due anni si considerano decorrenti dalla data della domanda di partecipazione alla selezione o in caso di procedura d'ufficio dalla data di adozione del provvedimento di approvazione della graduatoria (parere ARAN CFL 233 del 23/11/2023);
5. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio personale per tutti i settori e per tutte le aree, sulla base dei criteri riportati nella **tabella "1"** inserita in fondo al presente allegato;
9. le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 7 (sette) sette giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio personale, entro detto termine (7 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminate le eventuali istanze e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
10. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
11. i dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti commi 3, 4 e 8, ma per loro viene stilata una specifica graduatoria a cui partecipano solo i dipendenti incaricati di EQ ai sensi degli articoli 16 e



19, del CCNL-2022. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

12. Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla Progressione Economica all'interno delle Aree ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

13. Qualora vengano valutati, nell'arco del triennio, gli "ulteriori criteri", di cui all'art. 14, comma 2, lett. d) punto 3), la graduatoria verrà stilata sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente per almeno 7 (sette) giorni, al fine di raccogliere i dati necessari per la valutazione di tali titoli.

Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	COSTO MASSIMO	NOTE
Operatori	0	0	0		Assenza di personale nell'area
Operatori esperti	1	650,00	650,00		
Istruttori	4	750,00	3.000,00	====	Assenza di personale delle Sezioni speciali
Funzionari e EQ	1	1.600	1.600,00	====	Assenza di personale delle Sezioni speciali - riservata agli incaricati di EQ, ex art. 16 del CCNL-2022.
COSTO MASSIMO COMPLESSIVO		EURO	*5.250,00		

*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022. Al fine di garantire la capienza della parte stabile del fondo viene indicato anche il costo massimo complessivo dell'eventuale incremento per sezioni speciali, prendendo a riferimento gli aventi diritti per il singolo anno.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie
 art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

Requisiti di partecipazione

- a) titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, presso questo Comune al 1° gennaio dell'anno di selezione e alla data di sottoscrizione del contratto decentrato integrativo;
- b) permanenza minima nella fascia economica in godimento, anche con il regime contrattuale previgente, pari a **3 anni** presso questo Comune o presso altra pubblica amministrazione alla data del 1° gennaio dell'anno di selezione;
- c) assenza nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, di procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il/la dipendente viene ammesso/a alla procedura con riserva e, ove lo/a stesso/a rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al/la dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il/la dipendente viene definitivamente escluso/a dalla procedura. I due anni si considerano decorrenti dalla data della domanda di partecipazione alla selezione o in caso di procedura d'ufficio dalla data di adozione del provvedimento di approvazione della graduatoria (parere ARAN CFL 233 del 23/11/2023);
- d) conseguimento di valutazione annuale per ogni anno del triennio precedente all'anno di selezione di un punteggio non negativo in base al sistema di valutazione applicato;

Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale, come di seguito indicato:

A VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL TRIENNIO PRECEDENTE Art. 14, comma 2, lettera d) punto 1 e lettera e) (NON INFERIORE AL 40%)	B ESPERIENZA PROFESSIONALE - Art. 14, comma 2, lettera d) punto 2 e lettera e) (NON SUPERIORE AL 40%)	C ULTERIORI CRITERI Art. 14, comma 2, lettera d) punto 3
70	30	==

Criteri specifici di valutazione:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio medio ottenuto dalle tre valutazioni viene rapportato al peso assegnato al criterio (70 punti).

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità 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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Vengono assegnati 0,25 punti al mese per ogni mese di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento, per un massimo di 30 punti.

C. Ulteriori criteri

Non vengono introdotti con riserva di prevederli nei successivi aggiornamenti annuali.

Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lettere.

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

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni
- b) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- c) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica
- d) minor numero di progressioni economiche effettuate.
- e) maggiore età anagrafica

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Allegato "B" al CCI 2023/2025

FATTISPECIE E MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (articolo 84, CCNL-2022 e per CCI)

1) Fermo quanto già stabilito dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, le fattispecie e le attività a cui i Responsabili dei servizi devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di specifiche responsabilità sono i seguenti:

Attività	Peso
Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità, aventi carattere continuativo nell'ente, anche con adozione di proposte di provvedimento finale o sottoscrizione di atti endoprocedimentali (con esclusione delle procedure di cui al D.Lgs. n. 36/2023, oggetto di incentivo funzioni tecniche)	40
Coordinamento di risorse umane	30
Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con altre Amministrazioni/professionisti/imprese/utenti interni o esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali	10
Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati (di digitalizzazione, di gestione dei flussi documentali ecc.), con sottoscrizione degli atti elaborati	20
Totale	100

2) Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al punto successivo, per l'esercizio delle responsabilità è stabilito nell'atto di conferimento dell'incarico, con applicazione dei seguenti criteri:

Area degli operatori (operatori tecnici e tecnici esperti)

Punti	Euro
Sino a 49 (soglia minima)	Zero
Da 50 a 70	300,00
Da 70 a 100	500,00

Area degli istruttori e funzionari e EQ

Punti	Euro
Sino a 49 (soglia minima)	Zero
Da 50 a 70	600,00
Da 71 a 80	700,00
Da 81 a 90	800,00
Da 91 a 100	900,00

3) Per compensare lo svolgimento delle seguenti specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c. 1, si prescinde dalla pesatura di cui sopra e si prevede la seguente indennità annua lorda:

	Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio dei compiti legati alle qualifiche di:	Euro
1.	Ufficiale di anagrafe o stato civile	250
2.	Ufficiale elettorale	250
3.	Ufficiale di stato civile ed anagrafe	300
4.	Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale	450

4) In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

FR 64
