



COMUNE DI ISTRANA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

Premesso che:

- in data 22 novembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per l'adozione del contratto collettivo decentrato integrativo, del personale non dirigenziale del Comune di Istrana, per il triennio 2023-2025;
- in data 28 novembre 2023, si è provveduto all'invio al Revisore dei Conti del citato accordo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 7, del CCNL 16.11.2022, corredato della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;
- il Revisore dei conti nulla ha eccepito in merito alla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e con i vincoli del CCNL (art. 40 bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001) giusto verbale n. 30/2023 in data 12.12.2023;
- con deliberazione n. 126 del 13.12.2023 la Giunta Comunale ha approvato la predetta ipotesi di contratto decentrato integrativo del Comune di Istrana, autorizzando il Segretario Generale, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva;
- che all'art. 1, comma 2 del suddetto contratto è stabilita la sua durata in tre anni *"ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva, fatte salve diverse decorrenze specificatamente stabilite"*;

Il giorno 20 dicembre 2023 alle ore 12.00 nella sede comunale, tra le parti:

per la parte pubblica, nominati con deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 14.12.2022:

Pavan Patrizia (Segretario Comunale)

Gasparetto Alessandra (Responsabile Area 1^ e Area 4^)

per la parte sindacale i signori:

Carraretto Silvia (Rappresentante territoriale C.I.S.L. – F.P.S.)

Lopin Alberto (Rappresentante territoriale C.G.I.L. – F.P.)

per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Zulian Sonia (componente R.S.U.)

Onori Giorgio (componente R.S.U.)

Fantin Gloria (componente R.S.U.)

viene sottoscritto definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Istrana per il triennio 2023-2025.

COMUNE DI ISTRANA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2023 – 2025

AMM. L. M.

S. M.

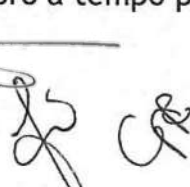
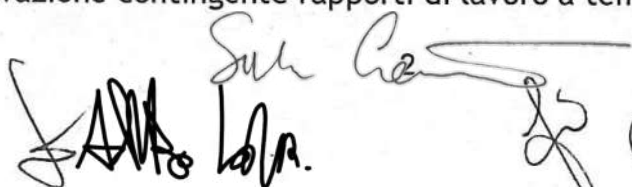
C. M.

CF

CF

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto	4
Art. 3 - Interpretazione autentica	4
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	5
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'	5
Art. 4 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate	5
Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate	5
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	5
Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	5
Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Organizzativa	6
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Individuale	8
Art. 9 - Maggiorazione premio individuale	9
CAPO III - TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	9
Art. 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione	9
CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE	10
Art. 11 - Principi generali	10
Art. 12 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	10
CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	12
Art. 13 - Principi generali	12
Art. 14 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro	13
Art. 15 - Indennità di servizio esterno	14
Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità	15
Art. 17 - Indennità di funzione	16
Art. 18 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	16
Art. 19 - Indennità di reperibilità	16
TITOLO III - DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI	17
CAPO I - DISPOSIZIONI PARTICOLARI	17
Art. 20 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	17



Art. 21 - Limite individuale annuo banca delle ore	17
Art. 22 - Criteri per la flessibilità d'orario	18
Art. 23 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo	18
Art. 24 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	18
Art. 25 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche	18
Art. 26 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio	19
CAPO II - DISPOSIZIONI FINALI	19
Art. 27 - Norma finale	19

Suho Gennaro

3

Alto Lora.

ph

ph
ph
ph
ph

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Istrana, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione¹ a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva, fatte salve diverse decorrenze specificatamente stabilite.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCDI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16.11.2022.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 8, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3 - Interpretazione autentica (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI, salvo diversa motivata pattuizione. L'accordo di interpretazione autentica può avere effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie da esso regolate.



TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79, comma 1, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi dell'art. 79, comma 1, lett. c), citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.

Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018;
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL
 - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL
 - h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), del CCNL
 - i. differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili
 - j. Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL e dell'art. 6 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 70% alla performance individuale, fatto salvo diverso accordo annuale.²
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse in oggetto verranno annualmente ripartite per budget tra le aree organizzative (intendendosi per tali ciascun gruppo di lavoratori cui faccia capo un responsabile di posizione organizzativa), in rapporto al numero dei lavoratori assegnati a ciascuna area con l'approvazione del piano integrato di attività e organizzazione, se necessario rapportati a dodicesimi (frazioni di anno), nonchè al regime orario degli stessi.

² L'art. 80, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.

2. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5 secondo i seguenti criteri:
 - 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 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;
 - e) attribuzione di una quota pari al 40 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione di una quota pari al 60% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
3. 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 produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e alle risorse strumentali e umane dell'Ente;
 - d) la performance organizzativa e 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;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa
(art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)

1. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente e di ciascuna Area organizzativa, con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance.
2. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti alle risorse assegnate.
3. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti di ciascuna area organizzativa, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.



6



4. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
5. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni (o 366 negli anni bisestili), da cui vanno detratti i giorni non lavorativi. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. ferie, festività sopresse e festività Santo patrono
 - b. di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - c. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
6. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
7. Nell'anno solare oggetto di valutazione, ai fini dell'erogazione del premio, si considerano le assenze a qualsiasi titolo effettuate dal dipendente, ad eccezione di quelle indicate al comma precedente e il premio correlato alla performance organizzativa verrà decurtato in misura proporzionale alle assenze effettuate.
8. La quota di premio correlato alla performance organizzativa sarà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati ed in percentuale al grado di valutazione della stessa secondo i seguenti parametri:

% grado di valutazione= % di realizzazione degli obiettivi assegnati	Premio performance organizzativa
da 0 a 59%	0%
da 60 a 69%	60%
da 70 a 79%	70%
da 80 a 89%	80%
da 90 a 95%	90%
da 96 a 100%	100%

e sarà corrisposta ai dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.

9. Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite sono destinate alla performance individuale. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto sarà erogata sulla base di specifico accordo tra le parti.
10. Una quota delle risorse variabili stanziata ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c) può essere destinata alla realizzazione di specifici obiettivi di gruppo, anche intersettoriali, di performance organizzativa, individuati nel PIAO, a cui è assegnato il relativo budget. Il compenso dovuto per il raggiungimento di tali specifici obiettivi si aggiunge a quello erogato ai sensi dei commi precedenti, salvo sia diversamente disposto nel piano degli obiettivi contenuto nel PIAO;
11. La ripartizione delle risorse assegnate al raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo di cui al comma 10 avviene in funzione dei seguenti fattori:
 - a. il contributo personale del/la singolo/a dipendente al raggiungimento dell'obiettivo, valutato in funzione dell'attività espletata (obiettivo individuale);
 - b. il grado di raggiungimento dell'obiettivo individuato dal PIAO e approvato dalla Giunta al momento dell'assunzione della decisione di incremento delle risorse variabili del fondo.







12. I residui del budget complessivo teorico assegnato all'obiettivo strategico (derivante da parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo), in quanto risorse variabili stanziato per il raggiungimento dello specifico obiettivo, costituiscono economie di spesa.

Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti di ciascuna area organizzativa, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di Area e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'ente.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione. Il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale partecipa alla ripartizione del fondo secondo modalità e criteri definiti dagli accordi tra gli enti interessati e oggetto di preventiva informativa alla parte sindacale.
5. Nel caso di mancata sostituzione di dipendenti che non prestano servizio per più di 60 giorni di calendario, al personale che comunque garantisce lo svolgimento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi assegnati all'area di appartenenza dei primi, spetta la distribuzione della quota parte del budget di area, determinato come da art. 6, comma 1, riferito ai dipendenti non valutati. La ripartizione di tale quota di produttività avviene in rapporto al maggior carico di attività ed obiettivi, formalmente e preventivamente attribuiti a ciascun dipendente dal Responsabile dell'Area e dallo stesso relazionati a consuntivo, ed alla valutazione annua della performance individuale. I resti andranno ripartiti con il medesimo criterio previsto dal successivo comma 7, lett e). Il presente comma non si applica nel caso di gestione associata di servizi.
6. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto ai commi 5,6 e 7 dell'articolo precedente.
7. La partecipazione di ciascun lavoratore al fondo destinato alla performance individuale verrà determinata nel modo seguente:
 - a) in primo luogo verrà definito il compenso teorico spettante a ciascuno sulla sola base dell'indice relativo al regime orario ($36/36=1$, $18/36=0,5...$);
 - b) l'indice relativo al regime orario di ciascun dipendente e quindi di tutti i dipendenti sarà il divisore della quota di fondo assegnata alla specifica area; il quoziente risultante, moltiplicato per l'indice del dipendente, darà la quota teorica a ciascuno spettante;
 - c) in secondo luogo la quota teorica spettante a ciascun dipendente viene moltiplicata per l'indice relativo alla presenza in servizio (0 assenze=1, poi inversamente proporzionale alla base teorica di presenze predefinita);

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature, then a series of initials that appear to be 'Gf', 'Jd', and 'A'. To the right of these is a signature that looks like 'Suh' followed by 'Cen', and finally, a signature that appears to be 'Lor'.

- d) infine si applicano i risultati delle valutazioni individuali, provvedendo a rapportare la valutazione di ciascuno (ove la maggiore è pari a 100% e le altre a scendere) alla somma di cui al punto precedente;
 - e) salvo il caso ipotetico in cui non vi siano assenze e la valutazione sia uguale per tutti, si creano inevitabilmente dei resti che andranno ripartiti, proporzionalmente alla valutazione conseguita, tra tutti i dipendenti dell'area, in aggiunta alla quota di cui al punto precedente.
8. La valutazione dovrà essere effettuata entro il mese di aprile dell'anno successivo quello cui si riferisce, copia della scheda di valutazione dovrà essere consegnata a ciascun dipendente che ne rilascerà ricevuta in calce. In caso di impossibilità alla consegna diretta, si procederà per il tramite del servizio postale o posta elettronica.
9. I compensi saranno liquidati entro 60 giorni dalla conclusione delle procedure di cui ai commi precedenti.

Art. 9 - Maggiorazione premio individuale (art. 81 CCNL)

- 1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente o, in subordine, si darà preferenza a chi ha un minor numero di assenze.
- 2. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti esclusivamente al personale valutato positivamente come definito nel sistema di valutazione.
- 3. La maggiorazione del premio verrà erogata al 10%, arrotondato all'unità superiore, del personale dipendente valutato nell'anno, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa.

CAPO III - TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

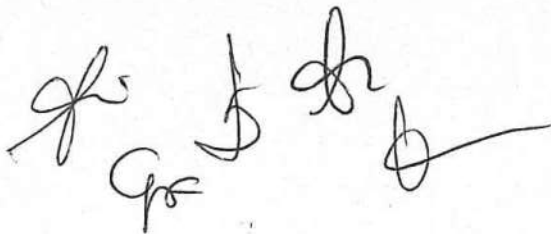
Art. 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione. (art. 7, comma 4, lett. v) e art. 17 CCNL)

- 1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni una quota pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti nell'Ente.
- 2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione degli incarichi di EQ, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
- 3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Istituzione di più fasce di valutazione;
 - b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della valutazione;





9



- c) Differenziazione della retribuzione di risultato in rapporto alla graduazione degli incarichi di EQ.
4. In caso di conferimento ad un dipendente già titolare di incarico di EQ di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

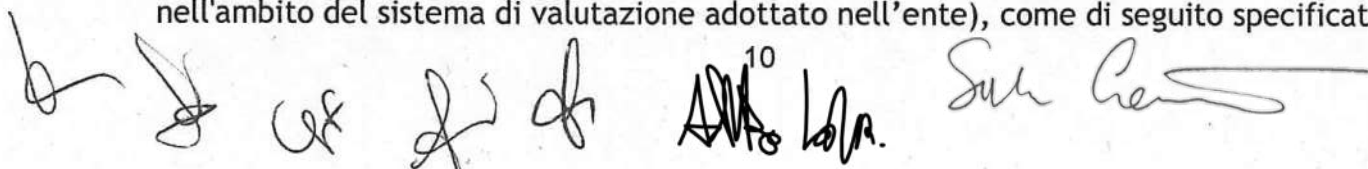
CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 11 - Principi generali (art. 14 CCNL)

1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.
4. Le parti convengono che le risorse da destinare alla progressione economica all'interno delle aree verranno concordate annualmente, conformemente a quanto già previsto nell'art. 5 del presente C.C.D.I., e parimenti le modalità per il loro concreto utilizzo.
5. La spesa per le progressioni economiche all'interno delle aree - che deve essere calcolata tenendo anche conto dei ratei di tredicesima mensilità - essendo una spesa per incrementi del trattamento economico fondamentale, è irreversibile e, pertanto, comporterà la corrispondente riduzione delle risorse che possono essere destinate ad altri istituti economici accessori.
6. L'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Art. 12 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL, art. 14 CCNL)

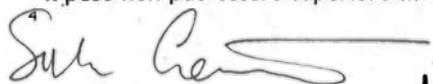
1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel numero di differenziali stipendiali determinati in sede di contrattazione integrativa.
2. Ai fini della progressione economica all'interno delle aree si tiene conto dell'esperienza professionale (intesa in termini di numero di anni in servizio) e del merito (definito nell'ambito del sistema di valutazione adottato nell'ente), come di seguito specificato.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, a set of initials 'CF', another signature, a signature with a superscript '10', and a long, flowing signature on the right.

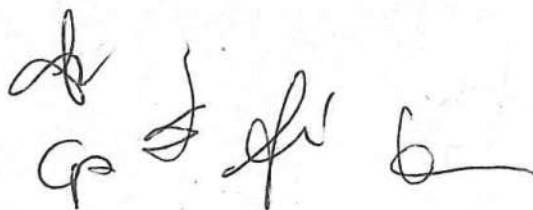
3. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche, fatto salvo per coloro che entro il termine di 15 giorni dalla pubblicazione dell'avviso di avvio della procedura comunicano la mancata volontà di parteciparvi.
4. Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto al comma 3, in possesso dei seguenti requisiti:
- a) Lavoratori e lavoratrici che abbiano conseguito una valutazione media, tenuto conto sia dell'area comportamentale che di quella dei risultati, nel triennio precedente o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, non inferiore al 70% (21/30) del massimo attribuibile sulla base del sistema di valutazione adottato.
 - b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
 - c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 6, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
5. La programmazione delle progressioni economiche viene effettuata secondo gli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale, garantendo, a rotazione, il coinvolgimento alla progressione di tutte le aree e tenendo conto anche del diverso costo economico dei vari differenziali stipendiali.
6. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area, ove l'area delle Elevate Qualificazioni, costituisce area autonoma.
7. La graduatoria per ciascuna area sarà determinata dalla somma dei seguenti parametri:
- a) media delle ultime tre valutazioni conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (max 30 punti) - peso superiore al 40% del totale dei parametri³;
 - b) esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 0,20 per ogni anno di permanenza nella posizione economica/livello differenziale di appartenenza, per un massimo di 10 anni (max 2 punti - peso inferiore al 40% del totale dei parametri)⁴
8. Per una maggiore armonizzazione delle valutazioni espresse dai diversi valutatori, la valutazione annua verrà trasformata in centesimi e parametrata al punteggio massimo ottenuto all'interno del settore di appartenenza
- esempio: Valutatore A punteggio massimo complessivo attribuito 28/30 = 100/100
altro punteggio attribuito 24/30 = 86/100
Valutatore B punteggio massimo complessivo attribuito 26/30 = 100/100
altro punteggio attribuito 24/30 = 92/100

³ Il peso non può essere inferiore al 40% del totale.

⁴ Il peso non può essere superiore al 40% del totale.





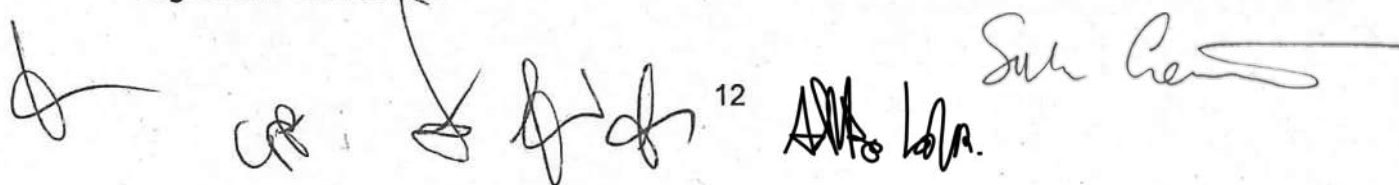


9. Qualora il/la concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale della annualità mancante. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il responsabile competente al procedimento provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile ed al valore medio della valutazione conseguita dal personale dell'area.
10. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo. A tale fine l'ente provvede ai sensi del precedente comma.
11. La formazione delle graduatorie per ogni area sarà predisposta a cura dell'Ufficio personale.
12. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.
13. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
14. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106.
15. Qualora nell'area residui un budget di spesa per la presenza in posizione utile di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, sarà attribuito un differenziale stipendiale ulteriore rispetto al numero definito ai sensi del comma 1, laddove sia sufficiente integrare il budget di area nel limite del 50% del costo del differenziale stipendiale.
16. In caso di cessazione dal servizio del dipendente assegnatario della progressione economica, ovvero di sua progressione verticale, entro l'anno di riferimento di decorrenza del beneficio economico medesimo, si procederà allo scorrimento della graduatoria, nel rispetto degli indirizzi definiti dall'Amministrazione, e nei limiti delle risorse disponibili. La nuova assegnazione del beneficio decorrerà dal giorno successivo alla predetta cessazione.

CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 13 - Principi generali

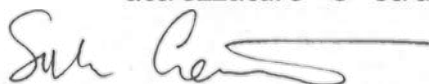
1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area, sentito il Segretario Comunale.

 12

3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari maggiormente onerosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro, salva diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCI, non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. 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 giorni/mesi di servizio, con le specifiche indicate nei successivi articoli.

Art. 14 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate
 - b) esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute
 - c) implicanti il maneggio di valorila quale sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. Si individuano i fattori rilevanti di **disagio** di seguito elencati:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, che richiede frequenti spostamenti sul territorio ovvero in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere prevalente, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi rilevanti con particolari disponibilità di orario al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità ovvero per garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile, come attestato dal Responsabile di Area.
3. L'indennità correlata a condizioni di disagio è riconosciuta negli importi indicati nella tabella di cui al successivo comma 12 per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
4. L'erogazione dell'indennità di cui al precedente comma, al personale interessato preventivamente e formalmente individuato, avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze e dalle attestazioni mensili rese dai responsabili di Area per l'attività di cui al precedente comma 2 lettera b).
5. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:
 - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; condizioni di lavoro

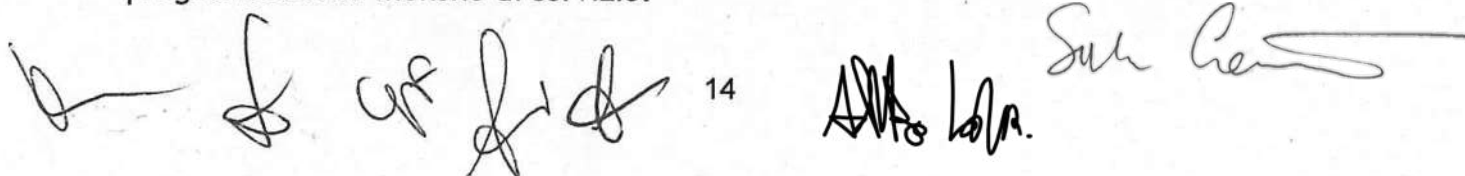


- potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
6. L'indennità correlata a condizioni di rischio è riconosciuta negli importi indicati nella tabella di cui al successivo comma 12 per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
7. L'erogazione dell'indennità di cui al precedente comma, al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze.
8. Si individuano i fattori impicanti **maneggio valori** come segue:
ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino necessariamente maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di agenti contabili, a condizione che abbiano una movimentazione media mensile non inferiore a € 1000,00.
9. Il personale con funzioni di agente contabile viene suddiviso in due fasce a seconda dei valori di cassa maneggiati:
- a) valori di cassa mensili maneggiati da € 1.000,00 a € 10.000,00
- b) valori di cassa mensili maneggiati superiori a € 10.000,00
10. L'indennità correlata al maneggio valori è riconosciuta negli importi indicati nella tabella di cui al successivo comma 12 per le sole giornate nelle quali i dipendenti sono effettivamente adibiti ai relativi servizi e limitatamente ad un solo soggetto per servizio per giornata lavorativa.
11. L'indennità correlata al maneggio valori compete in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti e viene erogata annualmente in un'unica soluzione sulla base dei rendiconti annuali resi dagli agenti contabili e dai prospetti analitici di dettaglio dei giorni del maneggio.
12. L'indennità di cui al presente articolo è determinata entro i valori minimi e massimi giornalieri da euro 1,00 a euro 15,00, in base al punteggio attribuito alla condizione di lavoro riconosciuta, determinato in base ai criteri sotto riportati, dando atto che ogni punto vale € 1,00:

	Fattore lett. a)	Fattore lett. b)
Disagio		
<i>punteggio</i>	1	10
Rischio		
<i>punteggio</i>	1,50	1
Maneggio valori		
<i>punteggio</i>	1	2

Art. 15 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 100 CCNL)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza sul territorio compete un'indennità giornaliera pari a:
- € 1,00 se il servizio esterno viene svolto per almeno tre ore consecutive;
 - € 1,50 se il servizio esterno viene svolto per almeno sei ore consecutive.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno per almeno dieci giorni in base alla programmazione mensile di servizio.

 14

3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze;
 - dalla certificazione del responsabile del servizio che attesta lo svolgimento dei servizi esterni secondo quanto previsto dai precedenti commi 1 e 2.
4. Quanto previsto ai commi precedenti si applica anche in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 84 CCNL)

1.-In continuità con la precedente contrattazione nazionale e integrativa, l'indennità in oggetto compete al lavoratore, che non risulti titolare di incarico di EQ, che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile del Tributo, a condizione che vi sia formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

2.Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 350,00 al personale con due o più deleghe complete
- b) € 150,00 al personale con una delega completa
- c) € 100,00 al personale con una o più deleghe parziali
- d) € 350,00 al Responsabile del Tributo

3.Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Area in stretta correlazione con i criteri diretti alla concreta organizzazione del lavoro, all'ottimale organizzazione degli uffici e dei servizi, alla razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

4.Le fattispecie alle quali i Responsabili di Area dovranno fare riferimento ai fini dell'individuazione delle suddette posizioni di lavoro sono le seguenti:

- a. responsabilità di ufficio ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi;
- b. coordinamento di personale, gruppi o squadre di lavoro;
- c. responsabilità derivanti dall'esercizio di specifici compiti e funzioni

5.L'indennità è finalizzata a remunerare le posizioni lavorative, non titolari di incarico di EQ, che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con la predetta indennità compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale. In considerazione di ciò sarà maggiormente valutata la responsabilità assunta da personale inquadrato nelle categorie professionali più basse.

6.A decorrere dall' 1.01.2024, fatta salva diversa determinazione in sede di accordo decentrato annuale, l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità non potrà essere superiore ad € 7.500,00 (settemilacinquecento) annui. La Conferenza dei Responsabili di Area provvede al riparto delle somme tra i vari centri di responsabilità sulla base delle unità di personale interessate. E' escluso in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei Responsabili di Servizio, che abbiano un impatto economico sul fondo.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.

8. 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.

Su Ch...
AM...

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

9. L'erogazione delle indennità di cui ai commi 2 e 3 avviene, di norma, con periodicità mensile.

Art. 17 - Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w) e art. 97 CCNL)

1. Al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori, che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL.
2. Per quanto riguarda i limiti, le modalità di quantificazione e di erogazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 16 del presente CCDI in merito all'analoga indennità per specifiche responsabilità.

Art. 18 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL)

1. I dipendenti cui si applica il presente CCDI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge e spettanti al personale durante l'orario di lavoro, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.
3. Il singolo dipendente che percepisca, nel corso del medesimo anno solare, uno o più compensi, anche previsti da diverse norme di legge, subirà una riduzione del compenso del premio performance ad esso spettante.
4. La determinazione dell'importo della decurtazione del premio della performance è calcolata applicando a scaglioni le percentuali sottoindicate sugli incentivi di cui al presente articolo:
 - fino a € 500,00:0%
 - da € 500,00 a € 2.000,00:10%
 - da € 2.000,00 a € 5.000,00:15%
 - superiore a € 5.000,00:25%
5. Le economie derivanti dalla riduzione del premio performance di cui al precedente comma 4 confluirà nella quota del fondo destinato al compenso incentivante correlato alla performance, a beneficio esclusivo degli altri dipendenti. Le somme saranno proporzionalmente ripartite in base alla valutazione complessiva individuale.

Art. 19 - Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL 21.05.2018)

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. Nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o per l'ampliamento dei servizi o in situazioni di carenza di personale da porre in rotazione nei turni di reperibilità, è possibile aumentare fino a 8 il numero delle volte in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese. In periodi di particolare attività detto numero può essere ulteriormente elevato, fermo rimanendo il limite massimo di n. 40 turni di reperibilità nel corso di un periodo quadrimestrale da intendersi a scorrimento.

3. Nel caso di cui al comma precedente, e limitatamente ai turni di reperibilità eccedenti il numero di 6 nel corso dello stesso mese, l'indennità base di reperibilità è elevata a € 13,00.
4. L'indennità in oggetto compete anche al personale addetto all'ufficio di stato civile di volta in volta individuato nei limiti di un'unità, reperibile nella giornata del sabato e nella seconda giornata consecutiva di festività.
5. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di servizio.

TITOLO III - DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

CAPO I - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 20 -Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL del 21.5.2018)

1. Il contingente di personale da destinare al tempo parziale corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno, con riferimento alle singole aree e riferita alla data del 31 dicembre di ciascun anno;
2. La percentuale si ottiene con l'arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni area, con esclusione del personale titolare di incarico di EQ e del personale dirigenziale, se esistente.
3. Detta percentuale del 25% può essere aumentata, tenendo conto delle esigenze organizzative, di un ulteriore 10% massimo, fino ad arrivare al 35% per ogni area, in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, quali:
 - a) Dipendenti portatori di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
 - b) Portatori delle patologie di cui al punto a), che siano coniugi, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
 - c) Lavoratore o la lavoratrice che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
 - d) Lavoratore o lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
 - e) dipendenti portatori di disabilità o in particolari condizioni psicofisiche, anche con necessità di cura incompatibile con il tempo pieno;

4. In detti casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 21 - Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art.33 CCNL)

1. Il limite individuale complessivo annuo delle ore di prestazione di lavoro straordinario che possono confluire nella "banca delle ore" è stabilito in 30.
2. I dipendenti interessati dovranno comunicare tassativamente entro il 31 dicembre di ogni anno all'ufficio personale il numero di ore che intendono recuperare nell'anno successivo, fermo rimanendo che per le stesse sarà esclusa ogni successiva forma di monetizzazione.

3. Il recupero potrà avvenire ad ore o a giornate, fino ad un massimo di due consecutive, previa autorizzazione del Responsabile di Area.
4. Le giornate di recupero possono essere effettuate senza soluzione di continuità con altri permessi previsti da norme di legge o da contratto.
5. In assenza del collegamento tecnico tra la procedura di rilevamento presenze e la procedura per la elaborazione degli stipendi, le ore accantonate da ciascun dipendente saranno conteggiate dall'ufficio stipendi.

Art. 22 - Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL)

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base.
2. La flessibilità deve essere comunque recuperata nella giornata stessa e non sono possibili in nessun caso cumuli di più giornate.
3. Qualora dall'applicazione del comma 1 derivi un debito orario, lo stesso deve essere recuperato dalla lavoratrice/lavoratore entro i due mesi successivi in cui è maturato, previo accordo con il proprio responsabile; il mancato recupero nei suddetti termini darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.
4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

Art. 23 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente ai sensi delle disposizioni vigenti al momento dell'entrata in vigore del CCNL, né precedenti utilizzi del Fondo risorse decentrate per finalità assistenziali e sociali a favore del personale, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione, come gli aspetti di dettaglio (ad esempio, la tipologia dei benefici), ad altra sessione negoziale.

Art. 24 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 25 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 26 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35, comma 10, CCNL)

1. Le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 8 ore continuative, al fine di garantire il regolare svolgimento delle

attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, sono le seguenti:

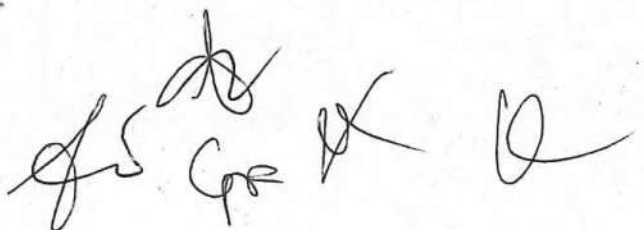
- a) personale appartenente alla polizia locale;
- b) personale impegnato nella realizzazione di eventi culturali;
- c) personale impegnato in interventi di protezione civile in situazioni di emergenza;

CAPO II - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 27 - Norma finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.
2. Qualora intervengano mutamenti normativi inerenti materie rinviate alla contrattazione decentrata, le parti si impegnano a incontrarsi per ridefinire la disciplina.
3. Il presente CCDI va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
4. Il presente contratto decentrato ed integrativo sostituisce il CCDI sottoscritto il 21.11.2019 e sue successive modifiche ed integrazioni.





ADA Lora.