



Comune di Cinto Caomaggiore

P.zza San Biagio n°1 30020 Cinto Caomaggiore (VE)

Tel : 0421/209534 int. 9 Fax : 0421/241030

e-mail: ragioneria@cintocao.it protocollo.cm.cintocao.ve@pecveneto.it

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO

2023-2025

Il giorno 28.12.2023, alle ore 8.30, la delegazione trattante, composta come di seguito specificato, a seguito dell'accordo sulla preintesa discussa nella riunione del 13.12.2023, della certificazione del Revisore Unico dei Conti del 22.12.2023 e della delibera di Giunta n 117 del 27.12.2023 con la quale la delegazione di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione del presente contratto, sottoscrive la seguente intesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025 in applicazione del CCNL 16.11.2022.

Delegazione trattante di parte Pubblica:

Presidente dott.ssa Sonia Marian Segretario del Comune di Cinto Caomaggiore



R.S.U. Aziendale:

Arch. Michele Carolo



Organizzazioni sindacali

FP CGIL

Marco Busato



CISL FP

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 OGGETTO E OBIETTIVI

ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE

ART. 3 DURATA

ART. 4 TEMPI, MODALITÀ E PROCEDURE DI VERIFICA SULL'ATTUAZIONE DEL CCI

TITOLO II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

ART. 5 CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

TITOLO III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

ART. 6 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA *PERFORMANCE* (ART. 7, COMMA 4, LETT. B) CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

TITOLO IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

ART. 7 LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

ART. 8 I CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

TITOLO V - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

ART. 9 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-BIS CCNL 21 MAGGIO 2018)

ART. 10 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 84 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

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

ART. 11 INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

TITOLO VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

ART. 12 WELFARE INTEGRATIVO (ART. 82 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

TITOLO VIII - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 13 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI

TITOLO IX - DISCIPLINE PARTICOLARI

ART. 14 INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E FORMAZIONE

ART. 15 MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ART. 7, COMMA 4, LETT. M), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

TITOLO XI - PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

ART. 16 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 100 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

TITOLO X – DISPOSIZIONI FINALI

ART. 17 DISPOSIZIONI FINALI



Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

OGGETTO E OBIETTIVI

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

ART. 2

AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di CINTO CAOMAGGIORE, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato, nei limiti, se previsti, dai singoli articoli.

ART. 3

DURATA

1. Il presente CCI avrà vigenza dal 01/01/2023 e fino al 31/12/2025; conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

2. E' fatta salva la facoltà della parti trattanti di contrattare con cadenza annuale ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL 16.11.2022 i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 comma 4 lett a) del medesimo CCNL

3. Quanto disciplinato nel presente CCI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

ART. 4

TEMPI, MODALITÀ E PROCEDURE DI VERIFICA SULL'ATTUAZIONE DEL CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente, di norma con cadenza annuale, comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto, al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.



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

ART. 5

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

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

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

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

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato - per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, 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, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-

quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;

- 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:
- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale

3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.



Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

ART. 6

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

(ART. 7, COMMA 4, LETT. B) CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.

2. Il *budget* di cui al precedente comma, definito annualmente in sede di contrattazione integrativa, è destinato, per una quota non inferiore al 40% a performance individuale e per la quota del 60% alla performance organizzativa.

3. Modalità di determinazione del premio di **performance organizzativa**:

Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione dell'Istituto sopra descritto 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 selettiva di una quota non superiore al 60% 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 selettiva di una quota almeno pari al 40 % 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.

- 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) 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 nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- 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;
- f) i valutatori della performance organizzativa e individuale, d'intesa con il segretario comunale, definiscono le modalità affinché nella attribuzione dei punteggi si assicuri il principio della omogeneità di valutazione tra le diverse aree organizzative dell'Ente.

- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa:

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente in possesso dei requisiti previsti dal presente contratto, tenuto conto degli esiti della valutazione, della presenza in servizio, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni di calendario nel corso dell'anno
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni di calendario nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
4. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno.
5. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. congedo ordinario;
 - b. permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, con esclusione dell'astensione facoltativa per maternità
 - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33, anche se fruiti a ora;
 - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - h. congedi per le donne vittime di violenze;
 - i. permessi sindacali retribuiti;
 - j. permessi retribuiti per donazione di sangue e di midollo osseo;
 - k. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.) .
6. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6, fermo restando comunque quanto previsto dal CCNL vigente.
7. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
8. La quota di premio di performance organizzativa verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai precedenti punti 1 e 4, 5 e 6 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale:



1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Responsabile di settore 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 la presenza in servizio, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo, determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni di calendario, nel corso dell'anno.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto ai punti 5 e 6 del paragrafo precedente.
7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai punti 3 e 6 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
8. Al 5% dei dipendenti (arrotondato all'unità superiore) dell'Ente, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate in termini percentuali rispetto alla media delle valutazioni dei dipendenti della rispettiva area/settore (intendendosi per tale la struttura organizzativa con il medesimo soggetto valutatore) va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto delle valutazioni del triennio precedente.
9. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale, valutato positivamente con punteggio di almeno 24/30 rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
10. Per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale, la valutazione complessiva dei dipendenti di cui al punto 9 viene elevata del 30% e quindi rettificata in funzione dei punti da 3 a 6.
11. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicato nel presente CCI, in unica soluzione annuale.

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

ART. 7

LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE



1. Le progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto agli aventi diritto non superiore al 50%, con arrotondamento alla unità inferiore. Esse sono finalizzate a premiare lo sviluppo delle competenze professionali ed i risultati della performance individuale e di quella organizzativa per come rilevati dal sistema permanente di valutazione.
2. Le progressioni economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.
3. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata allo 1° gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

ART. 8

I CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. La 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 relative integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL.
2. 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 31 gennaio comunicassero la mancata volontà di parteciparvi.
3. Sulla base dei criteri fissati dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022 si prevede che possono partecipare a queste selezioni i dipendenti in servizio presso l'ente alla data del 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) Lavoratori e lavoratrici che nel triennio precedente abbiano conseguito una valutazione media non inferiore a 24/30 del massimo attribuibile sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'ente;
 - b) Lavoratori e lavoratrice che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
 - c) Lavoratori e lavoratrice che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti 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 16.11.2022
4. In sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse stabili disponibili, sono definiti il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area.



5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente.
6. L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:
- a) media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuali 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 – peso: 60%;
 - 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 1 per ogni anno di permanenza nella posizione economica, per un massimo di 10 anni. – peso: 40%
7. 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.
8. Nelle ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
9. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.

Titolo V - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

ART. 9

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-BIS CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come modificato dal CCNL 16 novembre 2022, è istituita l'indennità condizioni di lavoro.
2. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:
 - a) **Esposizione a rischi e pertanto pericolose per la salute**: 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; attività che determinano condizioni di lavoro 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 stesse, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.



b) **Attività di maneggio valori**: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

1. Economo comunale;
2. Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;
3. L'indennità condizione di lavoro, nelle sue componenti, è riconosciuta esclusivamente per le giornate di effettiva prestazione di lavoro e nel caso di prestazione giornaliera ridotta, per utilizzo permessi e/o recupero ore, l'indennità è riproporzionata; l'erogazione per le quote riferite alla componente rischio è a consuntivo, annualmente, tenuto conto del sistema di rilevazione presenze/assenze; la componente maneggio valori a consuntivo nell'annualità successiva una volta redatti i relativi prospetti di resa del conto;
4. La misura dell'indennità condizioni di lavoro è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui sopra come segue:
 - **attività esposte a situazioni di rischio** 2,00 pro die
 - **attività che comportano il maneggio di valori** 1,00 pro die
5. Le risorse per le indennità relative a condizioni di lavoro di cui al presente articolo sono erogate nel limite delle risorse stanziare nell'accordo annuale.
6. Le parti concordano che la presente disciplina trovi applicazione dal 01.01.2024.

ART. 10

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 84 CCNL 16 NOVEMBRE 2022) E INDENNITÀ DI FUNZIONE (ART. 97 CCNL 16 NOVEMBRE 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, attribuite 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.

a) Identificazione delle fattispecie

Le fattispecie, esemplificative e non esaustive, alle quali si dovrà fare riferimento nel provvedimento di attribuzione dell'incarico sono le seguenti:



- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc. ...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;



- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vicesegretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vicesegretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020;
- agenti contabili di diritto tenuti alla resa del conto giudiziale;
- coordinatore delle attività tecniche e della squadra operai.

b) Aspetto procedurale

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. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio.

L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità predisposto dal Responsabile di Servizio deve:

- Essere scritto ed adeguatamente motivato;
- Individuare una delle fattispecie di cui sopra;
- Indicare la sua durata – nel limite massimo di un anno – potendosi riferire anche limitatamente ad alcune mensilità dell'anno.
- Il provvedimento di attribuzione degli incarichi può essere soggetto a revisione,, integrazioni, revoca anche in corso d'anno.
- Un dipendente non può essere incaricato per più fattispecie.

L'indennità è erogata annualmente ed è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato. A tal fine si considera come mese di servizio prestato quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze di cui all'art. 19, comma 4, del presente CCI.

c) Importi

L'importo teorico dell'indennità è quantificata dal Responsabile dall'ufficio personale economico sulla base della seguente tabella che definisce i valori economici da attribuire alle posizioni di



responsabilità secondo una graduazione proporzionale al numero di tipologie individuate dal Responsabile di Servizio con il provvedimento di nomina.

Tipologie di Responsabilità individuabili	Numero di tipologie	Valore economico
Responsabilità derivante da compiti di coordinamento di altro personale e/o gruppi di lavoro	1	€ 300,00
Responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività /attività' di report / attività di rendicontazione	2	€ 500,00
Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori.	3	€ 800,00
Responsabilità di conseguimento di obiettivi / risultati specifici.	4	€ 1.200,00
Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse e Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni).	5	€ 1.500,00
Responsabilità di attività sostitutiva, con esclusione della firma degli atti che impegnano l'amministrazione nei confronti di terzi.	6	€ 1.800,00
Responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Conferenza servizi con enti diversi, con organi preposti al controllo).	7	€ 2.100,00
Responsabilità di preposizione a strutture complesse/ servizi con poteri di firma	8	€ 2.400,00
Responsabilità di gestione di risorse economiche che prevedano assegnazione di capitoli	9	€ 2.700,00
Responsabilità da specifiche deleghe che prevedano la firma di certificati, atti di pubblicazione, notifiche	10	€ 3.000,00



La quantificazione definitiva avviene a cura dell'ufficio personale economico successivamente alla destinazione delle somme per il finanziamento dell'istituto in sede di contrattazione decentrata integrativa, correlando tale importo ai criteri precedentemente illustrati.

Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

d) Entrata in vigore

Le parti concordano che la presente disciplina trovi applicazione dal 01.01.2024.

Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART. 11

INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
- b) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
- c) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

3. Il singolo dipendente che percepisca, nel corso del medesimo anno solare, uno o più compensi, anche previsti da diverse norme di legge, complessivamente superiore al valore medio del premio



correlato alla performance della generalità dei dipendenti, subirà una riduzione calcolata in rapporto all'ammontare dell'ulteriore compenso accessorio percepito come di seguito riportato:

Incentivi di legge	Riduzione Performance
<u>Fino a € 3.000,00</u>	<u>0%</u>
<u>Da € 3.001,00 a € 5.000,00</u>	<u>3%</u>
<u>Da € 5.001,00 a € 7.000,00</u>	<u>5%</u>
<u>Oltre € 7.001,00</u>	<u>7%</u>

Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

ART. 12

WELFARE INTEGRATIVO (ART. 82 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

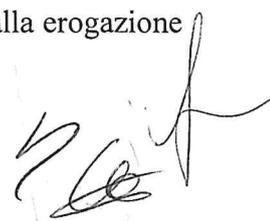
Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 13

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ (ART. 7, COMMA 4, LETT. V), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione



della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

2. La misura della retribuzione di risultato è determinata all'esito del ciclo di valutazione della *performance* tramite la scheda di valutazione adottata nel sistema di valutazione dell'ente tenuto conto del modello organizzativo e di diretta responsabilità affidata e del raggiungimento degli obiettivi di *performance* di cui al PIAO.

Titolo X - DISCIPLINE PARTICOLARI

ART. 14

INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E FORMAZIONE

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti,
- in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del



CCNL 2019-2021.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali, tenuto conto delle esigenze rilevate.

ART. 15

MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

(ART. 7, COMMA 4, LETT. M), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.

3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Titolo XI - PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

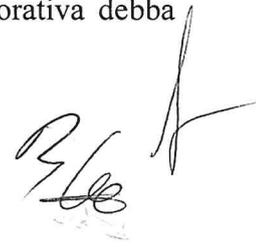
ART. 16

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 100 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in 1,50 €.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 70% del debito orario giornaliero.



4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello della maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

8. Le risorse per le indennità di servizio esterno di cui al presente articolo sono erogate nel limite delle risorse appositamente stanziare nell'accordo annuale.

Titolo XII – DISPOSIZIONI FINALI

ART. 17

DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei CCNL nel tempo vigenti.

