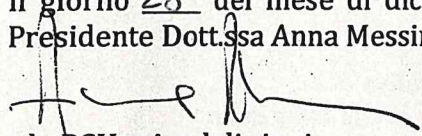
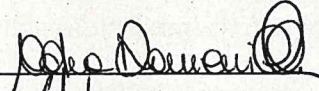
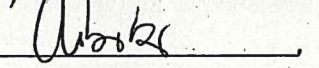


COMUNE DI VEZZANO SUL CROSTOLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE - PERIODO 2023-2025


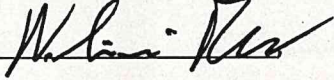
Il giorno 28 del mese di dicembre 2023, la delegazione di parte pubblica composta dal Presidente Dott.ssa Anna Messina


e le RSU aziendali sig.ri

CATIA DIJENICHINI, 
CHIARA BOSSI, 
_____, _____

COMUNE DI
VEZZANO SUL CROSTOLO
N.0009558 - 28.12.2023
CAT. I CLASSE 1 PARTENZA


e le OOSS territoriali firmatarie del CCNL di categoria rappresentate dai signori

CSL FP FABIO BENDIA 
FP COL MAURO NICOLINI 



SOMMARIO**Premesse****TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione - Durata - Revisione del CCI
- Art. 3 - Interpretazione autentica
- Art. 4 - Relazioni sindacali
- Art. 5 - Bacheca sindacale

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 6 - Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
- Art. 7 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 9 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e differenziazione (art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)1
- Art. 10 - Personale comandato o distaccato
- Art. 11 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022)
- Art. 12 - Criteri per la definizione delle procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018 e 84bis CCNL 16/11/2022)
- Art. 14 - Criteri generali per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità (Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 15 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 16 - Correlazione tra il premio di produttività del personale non titolare di posizione organizzativa e particolari compensi
- Art. 17 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 18 - Orario di lavoro e orario multiperiodale
- Art. 19 - Criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 20 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 21- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 22 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

TITOLO IV - SEZIONE POLIZIA LOCALE - solo per Unione Colline Matildiche

- Art. 23- Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 24 - Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w - criteri generali per l'attribuzione)
- Art. 25 - Art. 25 - Criteri per l'attribuzione delle risorse di cui all'art. 98 CCNL-2022. Conseguimento di obiettivi finalizzati alla sicurezza urbana e stradale

TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 26- Attività del "welfare integrativo"
- Art. 27 - Disposizioni transitorie e finali

Premesse

La presente intesa al 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.

Le parti sopra indicate danno atto

- di quanto stabilito dall'art. 8 del CCNL 16.11.2022 laddove in particolare si prevede che i contratti integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti da norme di legge e dai CCNL e non possono comportare oneri non previsti;
- che con la stipula del presente contratto, le clausole e gli istituti ivi contenute sostituiscono e superano tutte le clausole contenute in altri accordi decentrati precedenti, che disciplinano le medesime o analoghe fattispecie, fatto salvo l'eventuale espresso richiamo;
- che la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo deve essere inviata all'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 7 del CCNL 16/11/2022, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e, in assenza di rilievi, successivamente alla Giunta dell'Unione per l'autorizzazione al presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;

Si impegnano

- ad improntare la gestione degli istituti di cui alla presente trattativa sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine di prevenire i conflitti o le controversie;

e stipulano i seguenti istituti della contrattazione integrativa:

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

2. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali



11/12/23

3


vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- h) i CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.
- g) regolamento unitario sull'ordinamento degli uffici e dei servizi - Giunta Unione n. 30 del 29/06/2020
- h) regolamenti unitari dell'Unione relativi alla Performance, alla progressione orizzontale nonché ai criteri per il riconoscimento delle Specifiche Responsabilità

Art. 2 Ambito di applicazione - Durata -Revisione del CCI

1. Il CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Vezzano sul Crostolo e i gli Enti aderenti l'Unione Colline Matildiche per gli aspetti concernenti la disciplina giuridica, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato utilizzato anche a tempo parziale, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro e formazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso relativamente agli istituti, dallo stesso disciplinati. Ha durata triennale dalla data di sottoscrizione al 31/12/2025 e conserva, comunque, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI, salvo il caso che sopraggiungano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le diverse possibilità di utilizzo.

Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCI, le parti che hanno sottoscritto il presente CCI, si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le Parti di cui al precedente comma 1 si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione condivisa si applica alla clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCI e, comunque, per l'intera durata della sua validità.
5. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 4 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è ispirato ai principi di cui all'art 3 del CCNL 16.11.2022 ed è finalizzato ad una partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Le parti si impegnano a garantire la convocazione della delegazione trattante entro 15 giorni lavorativi ogni qual volta una di esse (parte datoriale o parte sindacale) ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza. Le parti concordano, altresì, di utilizzare, per quanto possibile, la metodologia della calendarizzazione degli incontri.
3. La convocazione è effettuata via e-mail agli indirizzi di posta elettronica preventivamente comunicati.
4. Di ogni riunione potrà essere redatto un verbale sintetico sottoscritto dai partecipanti - il testo finale sottoscritto da tutte le parti verrà conservato dalla parte datoriale agli atti e trasmesso alle OO.SS.

Art. 5 - bacheca sindacale

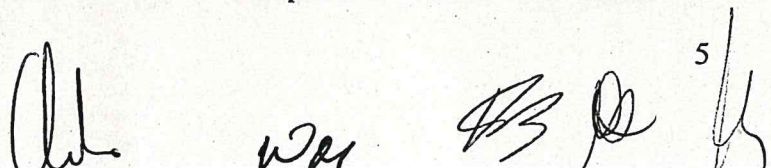
1. Il Comune di Vezzano sul Crostolo, in attesa di trovare soluzioni diverse condivise e che utilizzino le nuove tecnologie, autorizza la RSU all'invio di informative sindacali all'indirizzo mail di ogni lavoratore dell'Ente in aggiunta all'utilizzo della bacheca tradizionale (bacheca per comunicazioni cartacee sita vicino all'orologio marcatempo).

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 6 - Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. La costituzione del fondo di cui all'articolo art. 79 CCNL 16/11/2022, viene adottata annualmente con una determinazione: verrà distinta la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili" che sono rese disponibili dall'Ente nel bilancio di

5



previsione e il cui utilizzo è subordinato alla conclusione della contrattazione integrativa tra le parti che ne definisce l'utilizzo e i suoi eventuali aggiornamenti annuali.

Art. 7 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 16 novembre 2022)

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.

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.

2. 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;

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

4. Per il triennio 2023/2025, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale per le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, e tra le diverse modalità di utilizzo delle risorse stesse, come previsto dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, le stesse, sono ripartite come declinato nell'Allegato A.

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

Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione/Piano Performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relative all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO/ Piano Performance).

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

Art. 9 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)²

1. Le risorse destinate alla performance individuale, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

- ✓ Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, **gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi** (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale **non sono considerati quali assenze i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.**
- ✓ Il responsabile è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
- ✓ Ogni responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, **comunica le valutazioni**

7

all'Ufficio personale dell'Unione Colline Matildiche, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di PO.

- ✓ La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.
- ✓ L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
- ✓ Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

3. Il compenso è erogato altresì:

al personale con contratto a tempo determinato, compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, che abbia prestato almeno dodici mesi di servizio consecutivi o, nel caso di personale educativo scolastico assunto a tempo pieno, purché abbia prestato servizio almeno per un anno scolastico;

4. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica quanto previsto dall'art. 55, comma 11, del CCNL 21/05/2018.

Art. 10 - Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Amministrazione comandato o distaccato presso Enti, Amministrazioni, Aziende, concorre ai premi e compensi, compresa la progressione orizzontale, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 11 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura della maggiorazione è determinata **nel 30% del valore medio pro-capite** dei premi attribuiti al personale che ha conseguito una valutazione positiva sulla base del sistema di valutazione.

3. Per il triennio del presente contratto, **la maggiorazione è attribuita al 10% con arrotondamento all'unità superiore**, tra il personale dell'Ente interessato dal processo di valutazione, a condizione che la valutazione dello stesso **risulti pari o superiore a 97** punti. In caso di ex aequo, si definiscono, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in

ordine cronologico;

b) non aver conseguito la maggiorazione nei due anni precedenti;

c) anzianità di servizio presso l'Ente.

Art. 12 - Criteri per la definizione delle procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022; La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali (ex peo) ammontano alla somma meglio declinata nell'Allegato A al presente, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto;
- b) Il numero dei differenziali stipendiali per ciascuna Area contrattuale verrà stabilito in relazione alle risorse destinate annualmente e terrà conto di quanto previsto nel CCNL vigente, come indicato nella tabella che di seguito si riporta, oltre alle risorse indicate negli art.li 92, 96, 102 del CCNL del 16/11/2022:

Area	misura annua lorda differenziale stipendiale	numero massimo dei differenziali
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1.600,00 + 200,00	6
Istruttori	750,00 + 350,00	5
Operatori Esperti	650,00	5
Operatori	550,00	5

9

4. L'Amministrazione riconosce la progressione tra le Aree in base ai seguenti criteri generali:

- ✓ secondo principi di selettività;
- ✓ in relazione allo sviluppo delle competenze professionali;
- ✓ in relazione ai risultati ottenuti con riferimento alla performance, come da valutazioni annuali del personale dipendente;
- ✓ in relazione al contributo reso dal personale che opera in diversi ambiti e luoghi di lavoro e volto al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente;
- ✓ sulla base della valorizzazione del ruolo dei differenti lavoratori;

5. Partecipa alle selezioni per la progressione tra le Aree **il personale in servizio nell'Ente alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento**, assunto con contratto a tempo indeterminato anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti. In quest'ultimo caso, la valutazione compete al Responsabile dell'Ente di appartenenza, acquisendo le necessarie informazioni dall'Ente utilizzatore, secondo la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'Ente del medesimo dipendente.

B) I requisiti generali necessari per l'ammissione alla procedura selettiva, sono i seguenti:

a. **essere in possesso di quattro anni di anzianità**, nella posizione economica immediatamente inferiore, alla data del 31.12 dell'anno antecedente la pubblicazione dell'avviso di selezione. In caso di mobilità tra Enti aderenti e Unione Colline Matildiche o viceversa si considera reciprocamente periodo continuativo quello lavorato, indifferente nei quattro Enti. (unione più comuni);

b. **possedere almeno un'anzianità di servizio non inferiore a 12 mesi continuativi** presso l'Amministrazione di appartenenza alla data del 31.12 dell'anno antecedente la pubblicazione dell'avviso. (il criterio di cui alla presente lettera si applica anche al personale che arriva, in mobilità, all'Unione);

c. **non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nell'anno** (equivalente a 150 giorni di assenza dal servizio per chi lavora su 5 giorni) alla data del 31/12 dell'anno precedente l'indizione della selezione:

Ai fini del conteggio, **non sono considerate assenze dal servizio:**

- le ferie e i riposi compensativi e recuperi;
- l'assenza per infortunio per causa di servizio;
- l'assenza per permessi sindacali per attività riferite all'Ente;
- i congedi obbligatori di cui alla Legge 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- i permessi di cui alla legge 104/92;
- assenze per donazione di sangue, midollo o protezione civile
- assenze per la partecipazione alle prove concorsuali o alle prove d' esame
- giornate per le testimonianze in procedimenti civili e penali
- assenze per malattie per le quali sono previste cure salvavita

- assenze per ricovero ospedaliero dettato da motivi di salute
- assenze per permessi per cariche elettive di cui all'art. 79 D.Lgs 267/2000

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno ai fini della maturazione dell'anzianità necessaria per la partecipazione. Per i dipendenti con prestazione lavorativa a part time verticale, le giornate di assenza saranno proporzionate alle giornate di effettiva presenza in servizio.

d. Avere conseguito un punteggio finale medio, nella valutazione della performance degli ultimi tre anni, non inferiore a ottanta centesimi;

e. non avere ricevuto, nel biennio precedente la data di scadenza dell'avviso, sanzioni disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso, resta sospesa l'eventuale attribuzione della progressione orizzontale fino a conclusione del procedimento medesimo;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

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

Area	Valutazione della performance nel triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale - (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite con percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	58	40	2	100
Operatori esperti	65	32	3	100
Istruttori	75	21	4	100
Funzionari E.Q.	80	15	5	100

Il punteggio massimo di punti 40 viene attribuito ad una esperienza professionale pari o superiore a 20 anni e proporzionalmente agli altri secondo la formula più avanti riportata.

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

Valutazione della performance del triennio precedente

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

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra

amministrazione dell'Unione, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (4 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = \frac{(\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato} - \text{MAX } 20)}{(\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area} - \text{MAX } 20)}$$

Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano ;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune/Unione;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto della durata minima di 4 ore.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I titoli di studio e i corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

I corsi di formazione svolti dal dipendente e non rientranti tra quelli pertinenti al ruolo ed al profilo professionale non saranno valutati.

Area Operatori e Operatori Esperti.

Titolo	
Diploma quinquennale	0.5
Laurea triennale	1
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno a 4 ore, entro il limite di 3 punti

Area degli Istruttori:

Titolo	
Laurea triennale	1
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno a 4 ore, entro il limite di 3 punti

Area dei Funzionari e dell'EQ:

Titolo	
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno a 4 ore, entro il limite di 3 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lettere A, B e C.

Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.

Al dipendente al quale, a seguito di procedura selettiva, viene assegnato un differenziale stipendiale, a decorrere dalla procedura successiva, al quale potrà partecipare ai sensi del precedente punto B) verrà assegnato un punteggio relativo all'esperienza professionale, ponderato all'85%, con arrotondamento al secondo decimale.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato, nella valutazione della performance nel triennio precedente;
- 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- 4) al dipendente più anziano di età;

Eventuali economie risultanti al termine dell'attribuzione dei differenziali di cui al paragrafo precedente, confluiranno nella quota del fondo destinata alla liquidazione della performance.

Art. 13 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018 e 84bis CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività. I Responsabili di Settore/Area comunicheranno all'Ufficio personale dell'Unione Colline Matildiche, di norma, entro il mese di febbraio di ogni anno, i giorni di effettivo svolgimento delle predette attività dei collaboratori interessati a dette attività.

2. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che le presenti indennità sono erogate per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano gli esempi e gli importi delle indennità riconducibili ai fattori di rischio sopra riportati :

TIPO DI ATTIVITA' A RISCHIO	ESEMPI E IMPORTO INDENNITA'
Uno o più dei fattori (A - B - C - D)	A titolo esemplificativo e non esaustivo: - personale di cucina - personale ausiliario scuole e nido - personale educativo e scolastico - personale farmacie - assistenti sociali € 1,40
Attività di cui ai fattori riportati nel riquadro precedente svolte prevalentemente in condizioni climatiche avverse	- personale operaio - necrofori € 1,50

3. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, è effettuata dai Responsabili di settore/Area.

4. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" 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; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
- d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc

Si stabilisce che le presenti indennità sono erogate per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

TIPO DI ATTIVITA'	ESEMPI E IMPORTO INDENNITA'
Fattore A	- personale biblioteca - personale farmacia - personale addetto a manifestazioni ed eventi - custode € 1,00
Fattore B	- personale tributi e gestione crediti - personale anagrafe - URP - CRO - necroforo € 1,00
Fattore B	- Educatori Nido € 1,85 - Insegnanti Scuola Infanzia € 1,00
Fattore D	- Personale operario, tecnico e necroforo (per garantire la disponibilità per emergenza neve, servizio allarmi fabbricati, allerte meteo, polizia mortuaria, ecc.) € 2,50 per giorni di disponibilità + € 6,00 per ogni intervento serale (22:00/06:00), festivo, o prefestivo pomeridiano/serale - Personale anagrafe € 10,00 per garantire il servizio in tutte le giornate festive

Non sono considerate disagiate le attività che rientrano nei compiti propri dei doveri d'ufficio, come ad esempio:

- le prestazioni connesse allo svolgimento delle consultazioni elettorali
- per il personale dei servizi educativi per gli incontri e le attività programmate in orario serale (assemblee, incontri con i genitori, ecc.).
- la partecipazione alle riunioni degli organi collegiali o alle commissioni consiliari
- le prestazioni connesse allo svolgimento indagini ISTAT

5. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, è effettuata dai Responsabili di settore.

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicantanti maneggio valori** come segue:

- a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (esempio non esaustivo: contante in moneta e carta, carte carburanti, buoni pasto, etc.) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
- b. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
- c. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
 - dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

Per "**maneggio**" si intende la gestione del valore di cassa o titoli equivalenti e non la semplice custodia da parte dell'utilizzatore finale.

7. Le parti, in ogni caso, prendono atto del progressivo superamento delle tradizionali abitudini di pagamento attraverso denaro contante e, di riflesso, della sempre maggior diffusione degli strumenti di pagamento elettronici.

8. L'indennità verrà corrisposta a seguito di rendicontazione resa all'ufficio personale dell'Unione Colline Matildiche dal Responsabile Finanziario attraverso documenti che attestino il maneggio dei titoli equivalenti al denaro contante, nella misura di seguito indicata:

Valore annuo	Importo indennità (in Euro)
<1.800	0,00
> euro 1.801 e <7.500	1
> euro 7.500 e < 15.000	1,2
> euro 15.000 e < 20.000	1,5
> euro 20.000 e < 24.000	1,8

> 24.000	2
----------	---

Nell'ambito del welfare integrativo l'ente stipulerà apposita polizza assicurativa a copertura del rischio ammanchi o furti che non dipendano da dolo o colpa grave dei dipendenti (*validità 2024*).

Art. 14 – Criteri generali per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità (Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022))

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportino l'attribuzione di specifiche responsabilità a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, e che non risultino titolari di incarichi di EQ, può essere riconosciuta una indennità di responsabilità, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. L'individuazione e l'attribuzione della responsabilità in argomento deve essere distinta rispetto al compenso legato al risultato della performance.

3. Le risorse che, annualmente, in sede di contrattazione decentrata vengono destinate alle specifiche responsabilità di cui al precedente comma 1, sono distribuite tra i Settori/Aree a seguito di accordo definito in sede di comitato di direzione. Ogni Responsabile può attribuire incarichi, in base ai criteri definiti, nel limite del budget assegnatogli dal Comitato di direzione. I budget assegnati non tengono conto delle altre indennità previste dall'art. 70 quinquies, comma 2, lett. a), b), c) e d).

4. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e adeguatamente motivato del Responsabile di Settore/Area ed hanno durata annuale; le fattispecie alle quali i responsabili di Settore/Area devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

- a. 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;
- b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- c. 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;
- d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

- e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- g. 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;
- h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- k. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

5. In caso di part time verticale che preveda l'assenza per periodi continuativi e prolungati nell'arco dell'anno, l'indennità sarà proporzionata ai periodi effettivamente lavorati.

6. Ogni specifica responsabilità è valutata fino ad un max di 100 punti e la relativa indennità riproporzionata attraverso uno schema come di seguito illustrato:

Elementi di valutazione	Punteggi massimi
numero dei procedimenti da istruire, la loro complessità, e la loro plurivalenza;	30
responsabilità di rendicontazione di risorse economiche (con un minimo pari almeno ad €. 10.000,00);	15
attività che implicano l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione/funzioni plurime;	35
responsabilità attinenti alle attività o ai processi assegnati	15

numero e la categoria delle risorse coordinate	5
	100

Da 10 a 19 punti	euro 300
Da 20 a 29 punti	euro 450
Da 30 a 49 punti	euro 600,00
Da 50 a 69 punti	euro 800,00
Da 70 a 79 punti	euro 1.200,00
Da 80 a 89 punti	euro 1.500,00
Da 90 a 100 punti	euro 2.500,00 elevabili a 3.500,00 per l'Area dei Funzionari EQ

La valutazione viene effettuata collegialmente dai Responsabili al fine di garantire omogeneità di metodo valutativo.

7. Le parti danno atto che viene trasmesso annualmente alle RSU un prospetto riassuntivo degli incarichi conferiti.

8. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o Responsabilità.

9. Le indennità per specifica responsabilità verranno riconosciute, applicando il dettato contrattuale, a partire dal 2024 . Per il 2023 potranno essere riconosciute, sempre applicando il presente dettato contrattuale, solo se il responsabile relaziona la riconducibilità della posizione alle casistiche e ai punteggi sopraindicati .

Art. 15 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI - IMU - recupero evasione fiscale;
- e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

3. Le parti convengono di adottare un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando lo schema di seguito illustrato;

4. In merito all'erogazione dei compensi di cui al precedente comma 2, qualora sia previsto che gli incentivi complessivamente corrisposti in un anno al singolo dipendente non possano superare una definita percentuale del trattamento economico tabellare del CCNL vigente (valido per 12 mensilità a cui aggiungere la 13° mensilità), si precisa che per trattamento economico tabellare si fa riferimento alla qualifica base integrata dei relativi differenziali stipendiali, quali incrementi stabili dello stipendio.

INCENTIVI DI LEGGE	ABBATTIMENTO INDENNITA' DI RISULTATO
Fino a € 3.000 euro	5%
Da 3.001 a 5.000	10%
Da 5.001 a 7.000 euro	20%
Oltre i 7.000 euro	25%

Art. 16 - Correlazione tra il premio di produttività del personale non titolare di posizione organizzativa e particolari compensi

1. Le fattispecie riportate al precedente articolo 15 si applicano anche al personale non titolare di posizione organizzativa con riferimento al premio di produttività.

Art. 17 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile del Settore/Area titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

-al 15% per il lavoro straordinario diurno;

- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 18 - Orario di lavoro e orario multiperiodale

1. Le esigenze organizzative dell'Ente, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.

2. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma, non possono superare le 13 settimane.

4. Su richiesta di una delle parti è possibile incontrarsi per la definizione di eventuali deroghe previste dal CCNL che rispondano alle esigenze di conciliazione vita-lavoro e di contingentamento dello straordinario.

5. Tale istituto non viene utilizzato nell'Ente e, allo stato attuale, non se ne prevede l'impiego:

Art. 19 - Criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio Operatori del Corpo Unico di P.L., Insegnanti/Educatori/Operatori dei servizi pre-scolari, etc.).

2. La flessibilità oraria è improntata ai seguenti criteri generali:

- ✓ la possibilità di entrata posticipata rispetto all'orario di inizio servizio del mattino;
- ✓ la possibilità di uscita anticipata o posticipata rispetto all'orario di fine servizio;
- ✓ fasce orarie centrali, antimeridiane e, per le giornate previste, di rientro pomeridiano, in quelle pomeridiane all'uopo identificate, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale.

3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. **L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro un mese successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del Settore/Area.**

3. Se compatibili con le esigenze di servizio dell'Ente, in presenza di documentate necessità personali sociali o familiari previste dall'art. 36 CCNL-2022, ciascun Responsabile garantisce al dipendente maggiori margini di flessibilità rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza

TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 20 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- ✓ coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- ✓ coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente valuta le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- ✓ il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

2. Al fine di supportare il personale di particolari servizi o profili professionali e nei limiti delle risorse a disposizione, previa informazione alle OOSS, l'Ente valuterà di poter garantire la supervisione e il supporto da parte di psicologi del lavoro.

Art. 21- 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. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E.Q. (performance organizzativa e individuale). Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di incarichi di EQ, quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

3. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del responsabile che evidenzia

con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

Art. 22 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema organizzativo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo di applicativi informatici che consentano un maggiore efficientamento dei servizi .

TITOLO IV – solo per Unione Colline Matildiche SEZIONE POLIZIA LOCALE

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

1. Al personale della Polizia Locale che svolge in via continuativa la propria attività ordinaria in servizi di controllo del territorio è riconosciuta una indennità giornaliera di euro 1,00 commisurata agli effettivi giorni di prestazione dell'attività all'esterno; non si computano pertanto, in ogni caso, tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

Orientamento AranCFL191 i proventi derivanti dal C.d.S. possono essere impiegati per finanziare nell'ambito delle risorse decentrate l'indennità di servizio esterno

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

3. Per "*esercizio in via continuativa della prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza*" si intende l'attività di coloro che, stabilmente – quindi sia in relazione alla ordinaria sequenza dei turni settimanali, sia in relazione all'effettivo impiego giornaliero – risultino oggettivamente assegnati a compiti di servizi esterni di vigilanza; il criterio di "continuità" è misurato in questo modo:

1. Si considera:

- giornata lavorata prevalentemente in servizi esterni di vigilanza quella in cui la suddetta attività esterna dell'operatore di Polizia Locale è stata pari ad almeno i 2/3 dell'orario ordinario del turno (cioè normalmente almeno 4 ore su 6, anche non continuative) ed effettuata in via continuativa una prestazione lavorativa in servizi esterni di vigilanza in un determinato mese di calendario quando le giornate lavorate prevalentemente in servizi esterni di vigilanza sono almeno il 50% (troncato) più uno delle giornate effettivamente lavorate nello stesso.

4. Ai fini della corresponsione dell'indennità, il Comandante o altra figura a ciò delegata, attesta mensilmente i giorni indennizzabili secondo le regole sopra esposte.
5. Al personale assunto a tempo determinato viene riconosciuta la presente indennità a condizione che sia titolare di un contratto di lavoro la cui durata effettiva sia di almeno 180 giorni (cioè senza cessazioni avvenute in corso di contratto). Tale indennità verrà pagata, sulla base dei parametri previsti nel presente articolato.
6. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio; la medesima non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21 maggio 2018. L'erogazione ai dipendenti seguirà le stesse tempistiche del pagamento dell'indennità di turno.
7. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con altre indennità di cui al presente contratto decentrato solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposte e se detta indennità è prevista dal CCNL.

Art. 24 – Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w – criteri generali per l'attribuzione)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità **connessi al grado rivestito**, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.

Le fattispecie che legittimano il riconoscimento dell'indennità in parola sono le seguenti:

- a. espletamento congiunto (da parte di personale in categoria D che verrà indicato con le iniziali del nome e cognome) di funzioni di coordinamento, controllo e responsabilità del servizio di protezione civile e costante attività di collegamento con enti/autorità sovraordinate ed in modo contestuale le funzioni di vicecomandante;
- b. espletamento da parte di personale in categoria D che verrà indicato con le iniziali del nome e cognome) di funzioni di vicecomandante
- c. espletamento (da parte di personale in categoria C-D che verrà indicato con le iniziali del nome e cognome) di funzioni di coordinamento, controllo e monitoraggio delle procedure nel loro complesso dei Messi Comunali/Notificatori nonché degli addetti di Polizia Locale relativamente alla sola notifica degli atti di Polizia Giudiziaria;

3. Le risorse relative al pagamento dell'indennità di funzione rientrano nel budget assegnato al Comandante ai sensi dell'art. 13 del presente contratto decentrato integrativo e le risultanze economiche devono comunque essere compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del Fondo del salario accessorio dell'anno di riferimento.

4. Gli incarichi:

- ✓ sono conferiti con provvedimento del Comandante;
- ✓ hanno durata annuale ed i relativi compensi sono corrisposti l'anno successivo (per 12 mensilità), come da previsione CCNL, con decorrenza dal mese di formalizzazione dell'incarico e a seguito di raggiungimento del risultato atteso;

- ✓ hanno un valore economico variabile, che tiene conto della responsabilità assegnata e del grado rivestito, commisurato sulla base della seguente tabella:

Espletamento congiunto vicecomandante e responsabile protezione civile qualora non incaricato di posizione organizzativa - in cat. D	Valore massimo € 1.800,00 elevabile a 4000,00 in caso di assenza o impedimento (certificato) del comandante
Vicecomandante del Corpo di polizia locale- qualora non incaricato di posizione organizzativa - in cat. D	Valore massimo € 1.200,00 elevabile a 3.000,00 in caso di assenza o impedimento (certificato) del comandante
Addetto al coordinamento e controllo nonché monitoraggio del servizio Unico Intercomunale Notifiche in cat. C-D	Valore massimo € 1.000,00

- ✓ possono essere revocati prima del termine indicato sul provvedimento per mutate esigenze organizzative o per il venir meno delle condizioni che ne avevano determinato il conferimento;

5. Le indennità di cui al presente articolo sono legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate e sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

6. L'indennità di cui al presente punto può essere soggetta a revisione, integrazione o revoca sulla base di modifiche dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento.

7. Le parti danno atto che viene trasmesso alle RSU un prospetto riassuntivo degli incarichi conferiti, indicante il ruolo ed il profilo dell'incaricato, la decorrenza, dell'incarico e l'importo annuale previsto.

Art. 25 - Criteri per l'attribuzione delle risorse di cui all'art. 98 CCNL-2022

Conseguimento di obiettivi finalizzati alla sicurezza urbana e stradale

1. In presenza di stanziamenti di risorse di cui all'art. 98 e art. 79 comma 2 lett. c) CCNL-2022, queste possono essere utilizzate per il **conseguimento di obiettivi dell'ente in materia di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale**, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

Per quanto riguarda gli obiettivi di performance riguardanti i servizi del corpo di polizia locale, che saranno previamente comunicati, la ripartizione delle risorse tra gli operatori si quantifica mediante l'utilizzo della seguente scala parametrica:

Tipologia servizio	Parametro
Serale (19:00 - 01.00 +/- 1 ora)	N. servizi x 0,50
Domenicale diurno	N. servizi x 0,40
Domenica serale (19:00 - 1:00 +/- 1ora)	N. servizi x 0,55
Festivo infrasettimanale diverso dal "Festivo super"	N. servizi x 0,75
Festivo super (01/01, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, serale 24/12, 25/12, 26/12, serale 31/12)	N. servizi x 1,00
Notturno e festivo (0.00 -6,00 +/- 1ora tra un feriale e festivo)	N. servizi 1,80

Notturno (21,00 - 3,00 +1ora)	N. servizi x 0,90
Super notturno (0,00 - 6,00 +/- 1ora)	N. servizi x 1,50

2. Le somme eventualmente residuanti rispetto al budget stanziato per i progetti di cui al comma 1, se provenienti dai proventi di cui all'articolo 208 del d.lgs. 285/1992, potranno essere ridestinate con deliberazione di Giunta Unione alle finalità di cui al medesimo articolo 208, comma 4, lettera c) (misure di assistenza e di previdenza del personale).
3. Le somme di cui al comma 1 sono erogate, applicando i seguenti criteri:
 - Raggiungimento degli obiettivi collettivi previsti dal progetto: 70%
 - Valutazione individuale come risulta dalla scheda di valutazione della performance annuale: 30%.
4. L' erogazione ai singoli operatori, subordinata al raggiungimento degli obiettivi inseriti di performance, viene riconosciuta in caso di valutazione positiva della performance annuale (**per valutazione positiva si intende il raggiungimento del punteggio minimo di 80 - performance base**)
5. Ai fini dell'applicazione della differenziazione del premio relativo al contributo individuale nei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, oggetto del presente articolo, al personale che contribuisce al migliore raggiungimento degli obiettivi del progetto, in termini di partecipazione attiva ai servizi, è riconosciuta una maggiorazione del premio come segue:
 - maggiorazione del premio del 7,5% in caso di partecipazione attiva con turni di servizio uguali o superiori a 32 e sino a 39;
 - maggiorazione del premio del 15% in caso di partecipazione attiva con turni di servizio uguali o superiori a 40;
 - le due maggiorazioni non sono cumulabili
6. Gli incentivi non erogati al personale che non ha raggiunto il punteggio minimo di 80 saranno redistribuiti al personale con valutazione positiva proporzionalmente all'incentivo spettante;
7. La liquidazione avverrà a saldo (calcolati sulla base dei servizi espletati) a seguito di relazione/rendicontazione del Comandante del Corpo di PL da effettuarsi entro maggio di ciascuna annualità.

Articolo 26- Attività del "welfare integrativo"

1. Le Amministrazioni considerano il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave da raggiungere e intendono, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

2. Ciascuna Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo, in relazione alla somma complessiva prevista annualmente nel fondo risorse decentrate, che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari

3. In relazione agli importi disponibili nel fondo risorse decentrate, ciascuna Amministrazione potrà decidere di attivare una o più iniziative tra le seguenti:

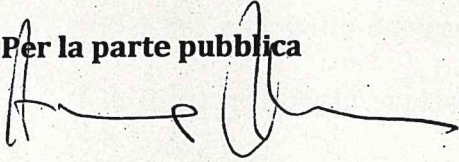
- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- 4. Nel caso in cui l'Amministrazione possa attivare una sola iniziativa, saranno preferite le iniziative che possono riguardare la generalità dei dipendenti;
- 5. Ciascun dipendente potrà discrezionalmente scegliere a quale iniziativa aderire, nel caso in cui l'Amministrazione attivi più di una iniziativa, fino alla concorrenza del proprio credito.

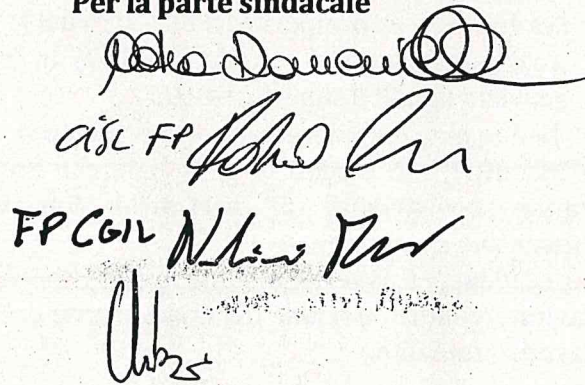
Art. 27 - Disposizioni transitorie e finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto dall'art. 40 c. 3 quinquies del Decreto Legislativo n. 165/2001
2. Sono abrogate tutte le disposizioni regolamentari precedenti in contrasto con le presenti disposizioni.

Per la parte pubblica



Per la parte sindacale



ASL FP
FP CGIL
Univas