

# Comune di Porto Mantovano

*Provincia di Mantova*

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

L'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) per il triennio

- è stata sottoscritta in data 12/12/2023 da tutte le parti interessate;
- è stata oggetto di esame da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, che si è espresso positivamente con proprio verbale n. 21 del 18/12/2023;
- è stata esaminata dalla Giunta Comunale, che ha autorizzato il Segretario Comunale in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva, con deliberazione n. .... del .....
- viene sottoscritta definitivamente in data .....

### **Per la delegazione di parte pubblica:**

Presidente Segretario Comunale Bianca Meli  
Componente Vicesegretario Dott.ssa Badari Sara  
Componente Responsabile Ragioneria Dott.ssa Del Bon Angela

### **Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP	sig. Giusti Elena
OO.SS. Territoriale UIL FPL	sig.ra Biacca Paola
OO.SS. Territoriale CISL FP	sig.ra Magnani Rosanna
OO.SS. CSA RAL	
R.S.U. Aziendale	– Carra Elena
R.S.U. Aziendale	– Menestò Giuseppe
R.S.U. Aziendale	- Giotto Vittoria Elisabetta

# Comune di Porto Mantovano

Provincia di Mantova

## **IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025**

In data 12 dicembre 2023 alle ore 12,00 presso la sede municipale del Comune di Porto Mantovano, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Dott.ssa Bianca Meli – Segretario comunale	presente
Componente – Dott.ssa Badari Sara – Vicesegretario	presente
Componente – Dott.ssa Del Bon Angela – Ragioniere	presente

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	sig. Giusti Elena	presente
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	sig.ra Biacca Paola	presente
OO.SS. Territoriale	CISL FP	sig.ra Magnani Rosanna	presente
OO.SS. CSA RAL			assente
R.S.U. Aziendale	Carra Elena		presente
R.S.U. Aziendale	Menestò Giuseppe		presente
R.S.U. Aziendale	Giotto Vittoria Elisabetta		presente

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

**Per la delegazione di parte pubblica:**      Presidente      FIRMATO

**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CISL – FP      FIRMATO

OO.SS. CGIL – FP      FIRMATO

OO.SS. UIL - FPL      FIRMATO

OO.SS. CSA RAL      assente

R.S.U. Aziendale      –      FIRMATO

R.S.U. Aziendale      –      FIRMATO

R.S.U. Aziendale      –      FIRMATO

# Comune di Porto Mantovano

*Provincia di Mantova*

---

## INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	5
CAPO I – Disposizioni Generali .....	5
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....	5
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	5
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto .....	6
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati .....	6
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE .....	7
CAPO I – Risorse e Premialità.....	7
Art. 5 – Quantificazione delle risorse .....	7
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	7
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	8
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	8
Art. 8 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa .....	9
CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree .....	10
Art. 9 – Criteri generali .....	11
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	12
Art. 10 – Principi generali.....	12
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro .....	13
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	14
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	16
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	16
Art. 14 - Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza.....	18
CAPO VI – Performance e Premio individuale .....	18
Art. 15 - Disciplina della performance organizzativa e individuale e differenziazione del premio individuale.....	18
CAPO VII – Sezioni speciali.....	20
Art. 16 –indennità servizio esterno .....	20
Art. 17 –indennità di funzione .....	20
Art. 18 –proventi delle violazioni al codice della strada.....	21
CAPO VIII - Incarichi di elevata qualificazione	
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione .....	22
Art. 20 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato .....	22
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO.....	23
CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO.....	23
Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....	23
Art. 22 – Reperibilità .....	24
Art. 23 – Turnazioni.....	24

# Comune di Porto Mantovano

*Provincia di Mantova*

---

Art. 24 – Riduzione di orario .....	24
Art. 25 – Lavoro straordinario .....	25
Art. 26 – Orario massimo di lavoro settimanale .....	25
Art. 27 - Flessibilità dell'orario di lavoro.....	25
CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI	
Art. 28 Personale che può fruire di una pausa pasto di durata determinata .....	25
Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro .....	26
Art. 30 – Innovazioni tecnologiche.....	26
Art. 31 – Disposizioni Finali.....	27

Allegato A Definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle aree..... 28

Allegato B...pag. 32

# Comune di Porto Mantovano

*Provincia di Mantova*

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni Generali

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

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL- 2022);
  - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
  - c) d.lgs. 165/2001 “*Testo Unico sul Pubblico Impiego*”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-*bis* e 3-*quinq*ues, 45 commi 3 e 4;
  - d) d.lgs. 150/2009 “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;
  - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 84 del 25/05/2022;
  - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 107 del 08/05/2019
  - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato -ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale- con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;

# Comune di Porto Mantovano

*Provincia di Mantova*

---

3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.
4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

## **Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

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

## **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

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

# Comune di Porto Mantovano

*Provincia di Mantova*

---

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
2. Per l'anno 2023 la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione 483 del 21/8/202, integrata con determinazione 615 del 26/10/2023 a seguito della delibera di Giunta 109 del 20/10/2023. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022. Il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la relazione sulla costituzione del fondo prot. 23227 del 23/10/2023 con verbale 18 del 16/11/2023.

#### Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
  - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
  - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
  - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
  - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
  - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, delCCNL-2022;
  - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
  - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
  - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL- 2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del

# Comune di Porto Mantovano

*Provincia di Mantova*

---

- CCNL-2022;
- k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
  - l) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- *quater*, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL-2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
  - m) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
  - n) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
  - o) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
  - p) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

## **CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

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

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

- ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo dell'performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
  - programmazione operativa e gestionale;
  - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
  - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - monitoraggio e confronto periodico;
  - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
  - controlli e validazione sui risultati;
  - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
  - esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

**Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la  
contrattazione integrativa**

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:  
le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione del fondo, sono quelle al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
- a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
  - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
  - c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
  - d) Indennità ART. 4 COMMA 3 CCCNL 16/7/1996 INDENNITA' DI QUALIFICA (qualifica cat. B1, € 5,38 al mese)
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti PER IL TRIENNIO 2023 - 2025, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO ANNUO
1.	Performance organizzativa	Art. 80, co. 2	Quanto residua a seguito delle voci sotto riportate
2.	Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81	30% ris. variabili stanziata di anno in anno con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 ccnl 21/5/2018 (ovvero: lett. c) risorse derivanti da disposizioni di

			legge; lett. f) risorse art. 54 CCNL 14/9/2000 in sintesi risorse per messi notificatori; lett. g) risorse per il personale delle case da gioco). Oltre a finanziamento progetto pronta disponibilità ufficiali stato civile
3.	Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000	1.500,00
4.	Indennità condizioni lavoro	Art. 70- <i>bis</i> CCNL-2018 e 84- <i>bis</i> , CCNL-2022	600,00
5.	Indennità di turno	Art. 30	12.500,00
6.	Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018	00,00
7.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	7.000,00
8.	Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97	1.100,00
9	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100	2.500,00
10	Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 82, co. 2, lett. g)	annualmente determinate
11	Compensi messi notificatori per atti dell'amministrazione finanziaria	Art. 54, CCNL-2000	000
12	Risorse del fondo per welfare integrativo	Art. 82, co. 2	000
13	Assegno ad personam" in caso di progressione verticale	Art. 15 comma 3	000
14	Maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione	Art. 23 comma 5	000
15	Nuovi differenziali stipendiali finanziate con risorse stabili ( <i>nuove progressioni orizzontali</i> )	Art. 14	Annualmente definite

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

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono **la spesa massima possibile** per ciascun istituto nell'anno, per ciascuno degli anni del triennio di riferimento.
4. Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, art. 24 CCNL 14/9/2000 comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance organizzativa del medesimo anno.
5. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.
6. Per l'anno 2023 il dettaglio della ripartizione delle risorse è inserito nell'allegato B e tiene conto della spesa in corso alla data del 30/11/2023 per istituti contrattuali derivanti dal CCNL e dai CCDI precedenti.

**CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE  
articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022) art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022**

### Art. 9 – Criteri generali

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

TABELLA A CCNL 16/11/2022		
AREA	MISURA annua lorda differenziale stipendiale	numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex D)	1.600,00 €	6
Istruttori (ex C)	750,00 €	5
Operatori Esperti (ex B)	650,00 €	5
Operatori (ex A)	550,00 €	5

con le seguenti **integrazioni** derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE – Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori (ex C)	Art. 92	350,00
2.	Personale Polizia Locale titolare di funzioni di coordinamento area Istruttori (ex C)	Art. 96	350,00
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori (ex C)	Art. 102	150,00
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ (ex D)	Art. 102	200,00
5.	Personale delle professioni sanitarie, socio-sanitarie, socio-assistenziali area degli Istruttori (Ex C), iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali	Artt. 102 e 106	150,00
6.	Personale delle professioni sanitarie, socio-sanitarie, socio-assistenziali, Area dei Funzionari ed EQ (ex D), iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	200,00

Gli importi vengono quindi definiti dalla seguente tabella (tabella A allegata a CCNL 2022 + tabella

sopra riportata):

Area	importo	numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente
Area operatori	€ 550,00	5
Area operatori esperti (ex B)	€ 650,00	5
Area istruttori (ex C)	€ 750,00	5
Area istruttori, personale educativo e docente (ex C)	€ 1.100,00	5
Area istruttori vigilanza confunzioni di coordinamento (ex C)	€ 1.100,00	5
Area istruttori iscritti ad ordini ed albi professionali (ex C)	€ 900,00	5
Area istruttori della professioni sanitarie e sociosanitarie (ex C)	€ 900,00	5
Area funzionari/elevate qualificazioni (ex cat D)	€ 1.600,00	6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali (ex cat D)	€ 1.800,00	6
Area funzionari/elevate qualificazioni della professioni sanitarie, sociosanitarie e socio assistenziali (ex cat D)	€ 1.800,00	6

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.
5. Per l'anno 2023 si stanziavano € 3.000,00 per le progressioni economiche, di cui il 65% per l'area degli operatori esperti, il 25% per l'area degli Istruttori e il 10% per l'area delle Elevate Qualificazioni.

#### **CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE ECORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ**

##### **Art. 10 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. ~~Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed~~

avventive caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di P.O. o E.Q.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO o EQ.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro atempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

#### **Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro**

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022) art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio euro 1,00.
  - Espletamento di attività disagiata euro 1,00;
  - Espletamento di maneggio valori secondo la seguente tabella

Importo valore maneggiato	Importo giornaliero
Da € 1.000,00 a € 8.000,00	€ 1,00
Da € 8.001,00 a 20.000,00	€ 1,55
Oltre e 20.001,00	€ 2,00

L'importo maneggiato si desume dalla determinazione del Responsabile della Ragioneria di approvazione della resa del conto consuntivo annuale degli agenti contabili.

3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.
4. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 4.a., 4.b., 4.c.

##### **a. Attività a rischio:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo

di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

– attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

– attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

Nella individuazione delle attività a rischio si demanda al DVR Documento di Valutazione dei Rischi.

#### **b. Attività disagiate:**

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

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

#### **c. Maneggio valori**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Al momento si rileva che l'indennità è attribuita a chi è stato nominato **Economo comunale**.

Maneggi sporadici di valori non danno luogo al riconoscimento dell'indennità in parola.

5. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto alle indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di incarico di E.Q., sulla base delle presenti disposizioni.
6. L'indennità viene erogata *annualmente* sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

#### **Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità**

(Articolo 84, CCNL-2022) art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari/EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, interamente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro interessate devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti dello stesso profilo.

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario titolare di incarico di EQ, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
  - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie, ma al dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
  - c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità;
  - d) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti si riservano di rivedere l'importo indicato all'art.8 comma 2 n. 7 destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Ciascun Responsabile di settore attribuisce il punteggio ai dipendenti dallo stesso individuati quali incaricati di specifiche responsabilità sulla base della griglia sotto riportata. Tali punteggi sono esaminati ed eventualmente rivisti in Consiglio di Direzione che provvede al riparto delle somme sulla base delle unità di personale interessate. Il budget disponibile viene suddiviso tra gli interessati in misura proporzionale al punteggio assegnato:

	Descrizione specifiche responsabilità	Massimo punti 3
1	Responsabilità di coordinamento non occasionale di altro personale dello stesso Settore o gruppi di lavoro trasversali (almeno 2 colleghi per un periodo di almeno 6 mesi)	3
2	Esercizio di compiti di Ufficiale di stato civile e/o Ufficiale di anagrafe e/o Ufficiale elettorale/Addetto ai servizi di protezione civile/	3
3	Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al CAD; es. progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e servizi informatici; vice Responsabile per la gestione documentale; vice Responsabile della conservazione	3
4	Responsabile di procedimenti amministrativi e/o tecnici complessi: assume costantemente decisioni di natura autonoma e connesse a procedimenti complessi, per tale ragione riferisce direttamente all'Amministrazione in caso di assenza del Responsabile di Struttura	3
5	Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR 679/2016)	3
6	Responsabilità derivanti da incarichi a dipendenti coinvolti in programmi o progetti finanziati con fondi europei o nazionali (PNRR, ecc)	3
7	Responsabilità derivanti da incarichi quali RUP come da codice contratti	3
8	Responsabilità specifiche derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	3

La scala di valutazione è fissata da 1 a 3 punti, con cui si definisce il grado di responsabilità secondo i seguenti parametri: 1 bassa, 2 media e 3 alta.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni

a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero lavoro straordinario espletato;
  - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
  - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
  - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
  - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
  - Permesso sindacale retribuito;
  - Partecipazione ad assemblee sindacali;
  - Aspettativa per mandato sindacale;
  - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
  - Ferie;
  - Recupero festività soppresse;
  - Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
  - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 43 CCNL-2022
4. Le parti concordano che la medesima specifica responsabilità non può essere assegnata a più di un dipendente di ciascun settore, fatta eccezione per gli incarichi dei servizi demografici.
  5. La distribuzione della somma viene determinata dividendo l'ammontare stanziato in seguito a contrattazione, per la somma dei punti assegnati a ciascun dipendente, il valore unitario ottenuto viene poi moltiplicato per il punteggio raggiunto da ciascun dipendente.
  6. La somma è proporzionata nel caso di dipendenti part time.
  7. La disciplina del presente istituto entrerà in vigore dal 01/01/2024 a seguito dell'adozione del nuovo provvedimento di conferimento dell'incarico da parte dei competenti responsabili di settore, mentre per il 2023 restano le regole stabilite con il decentrato 21.12.2019.
  8. In caso di attivazione di nuove nomine successive a quanto disposto al comma 7, ferma restando la competenza esclusiva dei Responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità a carico del Fondo risorse decentrate delle necessarie risorse.

## **CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

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

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

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una “partita di giro” all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.
2. Gli istituti di cui al presente capo e le risorse assegnate agli stessi possono essere erogate solo al personale coinvolto nelle specifiche attività.

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

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti

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

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

### **Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge**

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
- *incentivi per funzioni tecniche*, secondo le previsioni del codice dei contratti pubblici;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
  - *i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali*, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
  - *i compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche* come previsto dall'art. 70 ter del CCNL 2016/2018. Si precisa che i compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, confluiscono nel Fondo risorse decentrate, e i relativi oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.

I compensi sono determinati dal Responsabile del Settore competente per le sole attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro. Le risorse non distribuite, in quanto svolte in orario di lavoro, restano nella disponibilità dell'Ente a copertura dei costi di funzionamento, ai quali dovrà comunque essere destinata una quota del 2% del contributo trasferito. Il contributo fisso e il contributo variabile vengono ripartiti tra i componenti dell'U.C.C. in proporzione al ruolo assegnato e alle effettive attività svolte, anche di natura organizzativa e amministrativa, propedeutiche all'avvio dell'attività censuaria, tenuto conto della scheda di valutazione e delle ore lavoro eccedenti il normale orario di lavoro nel periodo di rilevazione censuaria.

- *compensi per subentro in ANPR di anagrafe, liste elettorali ed altri servizi demografici/di stato civile/elettorale disposti dal Governo o dal Parlamento secondo apposite normative e decreti ministeriali* (es. Decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 1° agosto 2022, che dispone nell'ambito del fondo complementare al PNRR finalizzato al rafforzamento delle iniziative della Misura M1C1 - Investimento 1.4: "Servizi digitali e esperienza dei cittadini", uno specifico stanziamento di risorse in favore dei Comuni diretto a supportare gli stessi enti locali nelle operazioni di integrazione delle liste elettorali in ANPR, ripartito fra i Comuni con Decreto 18/2023 del Dipartimento per la trasformazione

digitale; Decreto del Capo Dipartimento della Funzione Pubblica del 04 dicembre 2017, con cui è stato approvato l'Avviso pubblico per la realizzazione dell'intervento "ANPR – Supporto ai Comuni per il subentro" volto a promuovere l'entrata a regime dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente, finanziato nell'ambito PON "Governance e capacità istituzionale" 2014- 2020 – Fondo FSE – Asse 1 – OT11 – OS 1.3 "Miglioramento delle prestazioni della Pubblica Amministrazione" – Azione 1.3.1, che prevede l'erogazione di contributi forfettari, definiti in applicazione dell'opzione di semplificazione dei costi di cui all'art. 67 p.1, lett. c), del regolamento (UE) n. 1303/2013, ai Comuni che abbiano realizzato la migrazione ad ANPR,...). Si precisa che i compensi per le prestazioni connesse al subentro in ANPR confluiscono nel Fondo risorse decentrate, e i relativi oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dal Governo e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge. La ripartizione tra i componenti dei servizi demografici avviene in proporzione al ruolo assegnato e alle effettive attività svolte, tenuto conto della scheda di valutazione.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, con atto del titolare di incarico di EQ del settore competente.

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

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

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente;
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022;
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

### **Art. 14 - Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza**

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

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera af) e 55, comma 8, del CCNL-2022, le parti concordano che al personale dipendente, qualificato, individuato nell'organico, da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per il percorso formativo rivolto al personale dell'ente, viene corrisposto un incentivo economico, a valere sul fondo delle risorse decentrate, pari a euro 12,00 per ogni ora di lezione frontale;
2. Le attività formative dovranno sempre prevedere un *test* finale di apprendimento e un questionario di gradimento sul contenuto dell'attività formativa, sul materiale didattico e sulle competenze del formatore.
3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

## CAPO VI – PERFORMANCE E PREMIO INDIVIDUALE

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

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b) (premi correlati alla performance individuale) del CCNL- 2022, le parti concordano quanto segue.
2. Alla **performance individuale** è destinato normalmente ai sensi dell'art. 80 comma 3 CCNL 2022 il **30%** delle risorse di cui al comma 2 dell'art. 79 Ccnl 2022 (fatta salva la possibilità in sede di eventuale accordo economico annuale di elevare tale percentuale non oltre il 60%), cioè delle risorse variabili stanziare di anno in anno con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 ccnl 21/5/2018 (ovvero: lett. c) risorse derivanti da disposizioni di legge; lett. f) risorse art. 54 CCNL 14/9/2000 in sintesi risorse per messi notificatori; lett. g) risorse per il personale delle case da gioco). A tale percentuale si aggiunge il compenso per il progetto annuale di pronta disponibilità (min. 2 ore) stabilito dall'Amministrazione Comunale per gli ufficiali di stato civile per decessi nei giorni feriali non lavorativi e nei giorni festivi per erogazione servizi essenziali entro due giorni per € 7,57 a giornata non lavorativa feriale ed € 10,00 a giornata festiva.
3. Le modalità di erogazione della **performance individuale** sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:
  - a) una volta che il servizio personale ha comunicato il budget di settore, il Responsabile di EQ competente per settore procede alla valutazione sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - b) l'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva di settore per la somma dei punteggi individuali ottenuti dai dipendenti, e moltiplicando infine il risultato per il punteggio individuale, rapportato alle ore lavorate. Si precisa che per ore lavorate si intendono tutte le ore complessive lavorabili escluso la malattia e il congedo facoltativo;
  - c) la liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e misura dell'importo di ciascun dipendente mantenuta riservata).
4. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81 (differenziazione del premio individuale) del CCNL 2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
  - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
  - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 30% del personale a tempo indeterminato e comunque non inferiore a un dipendente per ogni Settore.
5. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
  - non aver percepito la maggiorazione nell'anno precedente;
  - media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
  - minore età anagrafica.

### Art. 15.1 - Disciplina della performance organizzativa

(art. 80 comma 2 lett. a) Ccnl 2022)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PIAO, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi 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. 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.

## **CAPO VII – SEZIONI SPECIALI** (articoli da 85 a 108, CCNL 2022)

### **a) Personale di polizia locale**

Gli articoli seguenti (16, 17, 18) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

#### **Art. 16 – Indennità di servizio esterno**

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro **1,50** (*da 1 a max 15 euro*) al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno a due terzi dell'orario di lavoro.
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti
4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

#### **Art. 17 – Indennità di funzione**

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

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022 viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo annuo dell'indennità è di € **1.100,00** e viene corrisposta secondo i seguenti criteri generali:
  - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune.
  - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali

e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato in 1 ogni 9 Agenti di Polizia Locale in servizio a tempo pieno e indeterminato nel Comune di Porto Mantovano. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità possono essere le seguenti:

- Agente addetto al coordinamento dell'area istruttori e del personale del settore Polizia Locale
- Agente con funzioni di vice comandante

Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale.

3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
  - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. **L'indennità non è cumulabile** con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 12 del presente accordo e all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.
5. La disciplina del presente istituto entrerà in vigore dal 01/01/2024 a seguito dell'adozione del nuovo provvedimento di conferimento di incarico da parte del competente Responsabile di settore, mentre per il 2023 restano le regole stabilite con il decentrato 21.12.2019, pertanto l'indennità per specifiche responsabilità va attribuita al dipendente che è stato individuato come responsabile del procedimento nel 2023.

#### **Art. 18 – Proventi delle violazioni al codice della strada** (art. 98 CCNL 2022)

1. Le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 possono essere destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
  - b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le finalità di cui alla lett. a), l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, può provvedere a destinare parte delle risorse di cui all'art.208 C.d.S. costituendo uno specifico fondo.
3. La destinazione della somma operata con delibera di Giunta Comunale di cui al comma precedente lettera b) è al lordo oneri ente.
4. Le somme in esame sono state interpretate dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti con delibera n. 5/2019 come soggette al limite fissato dall'articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017 «in quanto il potenziamento della sicurezza stradale non risulta direttamente correlato né al conseguimento di effettivi recuperi di efficienza né ad un incremento di entrate (o ad un risparmio di spesa) imputabile ad una determinata tipologia di dipendenti con effetti finanziariamente neutri sul piano del bilancio».

## CAPO VIII – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

### Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

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

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente provvederà ad istituire e disciplinare le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022.
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
  - a) l'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
  - b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
  - c) gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa
  - d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;
  - e) le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL 2022.

### Art. 20 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

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

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20*, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche normedi legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
  - gli incentivi per **funzioni tecniche**, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 e art. 45 D.Lgs. 36/2023;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decretolegge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio;

- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

## **TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

### **CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

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

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, fino ad un ulteriore 10 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a ricadute periodiche;
    - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018 (che prevede la presentazione della domanda di trasformazione da tempo pieno a part time con cadenza semestrale a giugno – dicembre), le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

### **Art. 22 – Reperibilità**

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

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
  - l'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente
  - le aree di pronto intervento individuate dall'Ente riguardano la necessità di salvaguardare l'incolumità pubblica, nonché il patrimonio dell'Ente per il manifestarsi di eventi imprevisti che richiedono un intervento urgente;
  - il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, CCNL 2018
  - ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 12 volte in un mese assicurando la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
  - per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità è incrementata a € 13,00 per ogni giornata di reperibilità o per ogni turno di dodici ore;
  - il dipendente in reperibilità è dotato di telefono cellulare ed è tenuto a raggiungere il postodi lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti;
  - La definizione del calendario mensile dei turni di reperibilità è di competenza del Responsabile apicale o suo delegato.
  - I soggetti che possono legittimamente chiedere al personale reperibile di prendere servizio sono: Sindaco, Assessore di riferimento del Settore, Responsabile di Settore, forze dell'ordine, enti gestori di servizi pubblici.
  - Le motivazioni per le quali poter richiedere un intervento al dipendente reperibile sono rappresentate dal concreto manifestarsi di un accadimento che, secondo un approccio di tipo razionale, lasci desumere l'impossibilità di attendere sino alla ripresa del servizio da parte del dipendente per poter approntare i primi interventi del caso.

### **Art. 23 – Turnazioni**

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

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
2. In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL-2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal Responsabile di servizio competente, fino a un massimo di 12.

### **Art. 24 - Riduzione di orario**

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL-2022e dell'art. 22 del CCNL regioni e autonomie locali del 1 aprile 1999, le parti concordano quanto segue:
  - al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, si continua ad applicare la riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali;
2. I servizi interessati alla riduzione dell'orario sono:
  - a) Polizia locale;
3. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
4. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) verifica con cadenza annuale, che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, segnalando, al presidente della delegazione trattante di parte pubblica, eventuali situazioni di scostamento;
5. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

#### **Art. 25 – Lavoro straordinario**

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

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera s) e 32 del CCNL-2022, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 180 (*valore elevabile fino a max 250 ex art. 5 del d.lgs. 66/2003*) annue.

#### **Art. 26 – Orario massimo di lavoro settimanale**

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

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL 2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arcotemporale di **dodici mesi**, per le seguenti tipologie di lavoratori:
  - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL 2022);
  - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

#### **Art. 27 - Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36 del CCNL/2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
  - 60 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita, stabilito, nel rispetto delle fasce di contemporanea presenza stabilite dal Sindaco;
  - la flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata;
  - sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni, operai, dipendenti con orario appositamente attribuito per esigenze personali.

#### **Art. 28 – Personale che può usufruire di una pausa per il pasto di durata determinata**

1. Ai sensi dell'art. 35, comma 1, del CCNL/2022, gli enti, in relazione al proprio assetto

organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire un servizio di mensa o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. m), del CCNL/2022.

2. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. aa) e dell'art. 35, comma 10, del CCNL/2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che in presenza di turni di durata superiore a sei ore possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti che, ricorrendone i presupposti, potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
  - a) dipendenti polizia locale.
3. Anche per il personale di cui al comma 2, non si potrà comunque prescindere dalla inevitabile presenza di attività lavorative al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, alla sera con prosecuzione nelle ore notturne.

## **CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI**

### **Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro**

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
  - a) l'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritengono la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
  - b) in questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
  - c) la metodologia è articolata come segue:
    - valutazione periodica dei rischi
    - definizione delle misure di prevenzione e protezione;
    - Piano di Sicurezza.
  - d) risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
    - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
    - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
    - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
    - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale;
    - l'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore diservizio a tutti gli effetti.

### **Art. 30 – Innovazioni tecnologiche**

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

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a

fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14- *bis* del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

### **Art. 31 – Disposizioni finali**

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

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE**

*(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)*

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i “*differenziali stipendiali*” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella “A” del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.
2. L'attribuzione dei “*differenziali stipendiali*”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.
3. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto.
4. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
5. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutte le Aree ex categorie di inquadramento).
6. Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% dei “concorrenti” complessivamente considerati. Qualora il numero dei beneficiari risultanti nella graduatoria sia superiore al citato limite, procedono i dipendenti con maggiore età anagrafica.
7. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ) partecipano alle progressioni economiche. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate Organismo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse in via preventiva potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati di Elevata Qualificazione. In tal caso verrà formata specifica graduatoria a cui partecipano i dipendenti incaricati di EQ.

**Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.**

**A) Quantificazione delle risorse**

- a) Le parti provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato anche in misura percentuale per ciascuna area;
- b) Le risorse stabilite ai sensi della lett. a) ricomprendono anche le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi previsti dal CCNL (artt. 92, 96, 102, 106).
- c) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale è definito in sede di accordo annuale.

## B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti da più di due anni, che negli ultimi **3 anni** non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Ai fini del calcolo delle annualità, non si considerano gli anni interessati da un periodo di assenza superiore a 6 mesi. Non sono computate le assenze riguardanti l'astensione per congedo parentale obbligatorio, infortunio sul lavoro, permessi ai sensi della Legge n. 104/1992, ferie, ricoveri ospedalieri; le annualità non vengono riproporzionate in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
- b) Non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a **procedimenti disciplinari** che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

## 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, come di seguito indicato

1. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali	70
2. Esperienza professionale <ul style="list-style-type: none"><li>• 10 punti per anzianità complessiva</li><li>• 15 punti per esperienza maturata nell'ultima progressione</li></ul>	25
3. Competenze culturali e professionali acquisite	5
Totale punteggio massimo	100

- 1) Media delle ultime tre valutazioni individuali** (intesa come valutazione annuale complessiva effettuata dal responsabile del Settore) **annuali**.
- *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 verrà assegnato proporzionalmente, per un massimo di 70 punti.*

### 2) Esperienza professionale.

*L'esperienza professionale viene così distinta:*

- **10 punti per l'anzianità maturata:** *si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31/12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto; il punteggio viene assegnato come segue:*

ANZIANITA' MATURATA	
---------------------	--

ANNI	3			3,00	3,00
ANNI	4	1	0,4118	3,00	3,41
ANNI	5	2	0,8235	3,00	3,82
ANNI	6	3	1,2353	3,00	4,24
ANNI	7	4	1,6471	3,00	4,65
ANNI	8	5	2,0588	3,00	5,06
ANNI	9	6	2,4706	3,00	5,47
ANNI	10	7	2,8824	3,00	5,88
ANNI	11	8	3,2941	3,00	6,29
ANNI	12	9	3,7059	3,00	6,71
ANNI	13	10	4,1176	3,00	7,12
ANNI	14	11	4,5294	3,00	7,53
ANNI	15	12	4,9412	3,00	7,94
ANNI	16	13	5,3529	3,00	8,35
ANNI	17	14	5,7647	3,00	8,76
ANNI	18	15	6,1765	3,00	9,18
ANNI	19	16	6,5882	3,00	9,59
ANNI	20	17	7,0000	3,00	10,00

- **15 punti per l'anzianità maturata dall'ultima progressione:** si intende l'anzianità maturata dall'ultima progressione economica conseguita o, in assenza di progressioni, l'anzianità di servizio, al 31/12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto; vengono assegnati 2 punti per ogni anno, per un massimo di 15 punti;

### 3) Competenze culturali e professionali acquisite.

- *Titolo di studio o abilitazione professionale* ulteriori a quelli necessari per l'accesso mediante concorso sulla base di quanto previsto per i profili professionali attualmente vigenti e funzionali -in quanto attinenti- all'accrescimento delle competenze professionali richieste per lo svolgimento della prestazione lavorativa (es. diploma di scuola secondaria di secondo grado per l'Area degli Operatori Esperti, laurea triennale per l'Area degli Istruttori, laurea magistrale per l'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione): attribuzione **1 punto**; il presente punteggio viene attribuito per il conseguimento di un solo differenziale;
- *Accrescimento delle competenze acquisito nei percorsi formativi accessibili nella piattaforma Syllabus (conseguimento del livello di padronanza avanzato per almeno 4 delle 11 competenze nel pacchetto formativo Competenze digitali per la PA 2.0): max 4 punti* (1 punto per ogni competenza acquisita). I punti di cui al presente paragrafo vengono sterilizzati nel caso in cui fossero determinanti ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale per il quale concorresse un dipendente che non utilizza le tecnologie informatiche per le proprie mansioni (es. operaio) e, quindi, non tenuto ad effettuare i percorsi formativi della piattaforma Syllabus.

---

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti come sopra riportato.

**CRITERI IN CASO DI PARITA' DI PUNTEGGIO – CRITERI DI PRIORITA'**

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL 2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria, si applicano, nell'ordine, i seguenti **criteri di priorità**:

- a) temporalità di assegnazione della PEO precedente (precede il dipendente che da più tempo si trova nella PEO precedente);
- b) maggiore età anagrafica (in caso di ulteriore parità).

**RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE  
E PER LA PRODUTTIVITA' 2023**

**RIPARTIZIONE FONDO 2023**

Le parti prendono atto che il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2023 risulta così costituito:

specifici articoli	DESCRIZIONE	2023
<b>RISORSE STABILI</b>		importo
ARTICOLO 79 C. 1 LETT a) CCNL 16/11/2022 (soggetto a limite 2016)	unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 comma 1 CCNL 21/5/2018) Le risorse storiche consolidate sono costituite dall'unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori con verbale n. 23 del 28/11/2017 e descritte nelle relazioni tecn finanz. 17/11/2017 e del 26/9/2018 prot. 20785	120.402,72
ARTICOLO 79 C. 1 LETT a) CCNL 16/11/2022 (NON soggetto a limite 2016)	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPEND. (art. 67 c. 2 L. B CCNL 2016 2018) Differenza fra incrementi contrattuali e costo storico progressioni (fuori tetto Corte conti Autonomie 19/2018). Non soggetta a limite art. 23 dlgs 75/2021	2.489,00
ARTICOLO 79 C. 1 LETT d) CCNL 16/11/2022 (NON soggetto a limite 2016: art. 79 comma 6)	DETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPEND. Differenza fra incrementi contrattuali e costo storico progressioni (fuori tetto Corte conti Autonomie 19/2018). Non soggetta a limite art. 23 dlgs 75/2021	5.516,81
ARTICOLO 79 C. 1 LETT a) CCNL 16/11/2022 (soggetto a limite 2016)	RIA ed assegni ad personam dei cessati dell'anno precedente (art. 67 comma 2 lett. c CCNL 21/5/2018). Soggetta a tetto	658,71
ARTICOLO 79 C. 1 LETT a) CCNL 16/11/2022 (NON soggetto a limite 2016)	importo su base annua di 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015 (Art. 67 c. 2 lett.a ccnl 21/5/18) (fuori tetto Corte Conti Autonomie 19/2018)	3.411,20
Art. 79 c. 1 lett.b) CCNL 16/11/2022 (NON soggetto a limite 2016)	Importo su base annua di 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 n. 41 dipendenti (fuori tetto Corte Conti Autonomie 19/2018). Questo incremento decorre retroattivamente dal 1/1/2021.	3.464,50
Art. 79 comma 1 bis (NON soggetto a limite 2016)	DIFFERENZIALE B1 B3 E D1 D3 fuori limite art. 79 comma 1 bis (n. 3 dipendenti in D3 n. 4 in B3 al 1/4/2023). Nel 2024 la somma diventa di 15.358,99 dovendosi far riferimento a tutto l'anno	11.519,24
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>147.462,18</b>

<b>RISORSE VARIABILI</b>		importo
ART. 79 COMMA 2 lett a) (NON soggetto a limite 2016)	Specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lett. c CCNL 2016/2018 del 21.5.2018 (ex art. 15 comma 1 - lettera K ccnl 98/2001). Incentivi funzioni tecniche. Fuori tetto (rgs 257831 del 18/12/2018)	18.138,00
ART. 79 COMMA 2 lett a) (NON soggetto a limite 2016)	Specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lett. c CCNL 2016/2018 del 21.5.2018 Compensi corrisposti per rilevazioni statistiche dell'ISTAT Censimento permanente popolazione. Fuori tetto (rgs 257831 del 18/12/2018)	3.779,00

ART. 79 COMMA 2 lett a) (NON soggetto a limite 2016)	Specifiche disposizioni di legge art. 67 c. 3 lett. c CCNL 2016/2018 del 21.5.2018 Compensi per subentro ANAGRAFE in ANPR € 3.400,00 da inserire nel fondo al netto degli oneri contributivi 23,8% e IRAP 8,5%. Fondi di derivazione dell'Unione Europea. Subentro in ANPR finanziato a valere sul Fondo sociale europeo FSE	2.569,00
Art. 79 comma 2 lett d) (NON soggetto a limite 2016)	Economie fondo straordinario confluite (art. 67 C.3 lett. e) CCNL 2016-2018) (ex art. 15 lett. m). Fuori tetto rgs 257831 del 18/12/2018	1.923,45
ART. 79 comma 2 lett b) COMPETENZA DELLA GIUNTA (soggetto a limite 2016)	INTEGRAZIONE fino 1,2% MONTE SALARI 1997 (ART. 67 C.3 lett. h) CCNL 2016-2018 (ex art. 15 c. 2 CCNL 1198/2001) fino al 1,2 del monte salari 1997 = 2.068.198.139=€1.068.134,68). Soggetta a tetto. Per il 2023 stanziato lo 0,7%	7.499,75
Art. 79 c. 5 e art. 79 c. 1 lett b) (NON soggetto a limite 2016)	Art. 79 c. 5 e art. 79 c. 1 lett.b) ccnl 2019-2021 importo su base annua di 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 (fuori tetto Corte Conti Autonomie 19/2018). Poichè questo incremento decorre retroattivamente dal 1/1/2021, per gli anni 2021 e 2022 la voce è inserita nelle risorse variabili come risparmi risorse stabili anno precedente 84,50*41 per il 2021 e 84,50*41 per il 2022. Non soggette a tetto	6.929,00
ART. 79 C. 3 incremento risorse art. 79 c. 2 lett c) (NON soggetto a limite 2016).	Art. 79 c. 3 risorse fino a 0,22% monte salari 2018. fuori limite.	1.236,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>42.074,20</b>
Dal 2017 decurtazione permanente ex art. 1 c 456 L 147 2013		<b>-4.935,59</b>
<b>TOTALE FONDO (STABILI + VARIABILI – DECURTAZIONE PERMANENTE)</b>		<b>184.600,79</b>

I compensi relativi agli utilizzi sono attribuiti sulla base dei criteri stabiliti nel CCNL, in precedenti contratti decentrati con i seguenti importi presunti per somme pagate ed in corso di pagamento durante il 2023

<b>PAGAMENTI</b>	
PROGRESSIONI orizzontali storiche inclusi differenziali D1 D3, B1 B3	99.214,85
Indennità COMPARTO	17.164,04
ART. 4 COMMA 3 CCCNL 16/7/1996 INDENNITA' DI QUALIFICA (qualifica cat. B1)	64,56
indennità ex personale educativo e scolastico nido art. 6 CCNL 5/10/01 € 28,41 per 12 mesi (conservata)	397,80
INDENNITA' TURNO (max 12.500 annui)	11.000,00
MAGGIORAZIONE ART. 24 FESTIVO DOMENICALE +50% (max 1.500,00 annui)	1.000,00
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO AGENTI DI POLIZIA LOCALE (1,50 al giorno)	2.193,00
Specifiche disposizioni di legge: incentivi tecnici	18.138,00
Specifiche disposizioni di legge: censimento permanente pop.	3.779,00
Specifiche disposizioni di legge: subentro anagrafe in ANPR	2.569,00
<b>TOTALE PAGAMENTI PER LE VOCI SOPRA RIPORTATE</b>	<b>155.520,25</b>
<b>AVANZANO RISORSE PER</b>	<b>29.080,54</b>

DI CUI RISORSE STABILI	11.492,34
------------------------	-----------

DI CUI RISORSE VARIABILI	17.588,20
--------------------------	-----------

## Utilizzo delle risorse

Le parti convengono di destinare le risorse disponibili al finanziamento degli istituti economici 2023 come segue

<b>ISTITUTO</b>	<b>RIF. NORMATIVO</b>	<b>IMPORTO 2023</b>
Performance organizzativa	Art. 80, co. 2	10.604,08
Performance individuale, comprensiva del premio individuale (30% ris. variabili di € 42074,20-specifiche disp di legge € 24.486=17588,20*30%)	Artt. 80 e 81	5.276,46
Progetto potenziamento servizi demografici (pronta disponibilità decessi per servizi essenziali € 7,57 giornata feriale non lavorativa, € 10,00 giornata festiva)	Artt. 80 e 81	1.500,00
Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022	600,00
Indennità per specifiche responsabilità	CCDI 2019-2021	8.100,00
Nuovi differenziali stipendiali finanziate con risorse stabili ( <i>nuove progressioni orizzontali</i> )	Art. 14	3.000,00
<b>Totale</b>		<b>29.080,54</b>