

**CITTA' DI NOALE**  
CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA  
30033 Piazza Castello, 18  
Cod.Fisc. 82002870275  
P.IVA 01532450275  
Codice IPA: c\_f904  
www.comune.noale.ve.it



AREA AMMINISTRATIVA, FINANZIARIA E SOCIALE  
SERVIZIO RISORSE UMANE  
Sede Municipale  
Fax 041/5897242  
☎ 041/5897232 - 233 - 234  
E-mail servizio : [personale@comune.noale.ve.it](mailto:personale@comune.noale.ve.it)  
E-mail certificata: [comune.noale.ve@legalmail.it](mailto:comune.noale.ve@legalmail.it)  
Codice univoco: 84RDQF

## **CCI - NORMATIVO 2023/2025**

### **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025**

Premesso che:

- in data 14.12.2023 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo parte economica anno 2023;
- che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 146 del 21.12.2023, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI parte economica per l'anno 2023.

In data 21.12.2023 presso la Sede Municipale di Noale (VE) il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica sottoscrive in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo parte normativa triennio 2023/2025.

**IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE**  
**SEGRETARIO GENERALE**  
Dott. Enzo Spadetto

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa



## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023-2025**

L'anno 2023, il mese di dicembre, il giorno 14, alle ore 17:30 nei locali della sede del Comune di Noale si è riunita la delegazione trattante, composta come indicato dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della sottoscrizione della Contrattazione Collettiva Integrativa (C.C.I.), parte normativa del personale dipendente triennio 2023/2025.

### **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

- Dott. Enzo Spadetto – Segretario Generale – Presidente della Delegazione Trattante;
- Dott. Fabio Arrighi – membro;
- Arch. Flavio Cariali – membro;

### **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

- Geom. Paola Bovo – R.S.U.;
- Dott.ssa Stefania Pellizzon – R.S.U.;
- Rag. Stefania Trentin – R.S.U.;
- P.I. Arianna Granzo – R.S.U.;
- Dott. Armando Genovese – F.P. C.I.S.L. territoriale;
- Dott. Mario Ragno – F.P. U.I.L. territoriale;
- Sig. Nicola Gallo - F.P. C.G.I.L. territoriale.

## INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 - Campo di applicazione e durata .....	3
Art. 2 - Servizi minimi essenziali .....	4
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	5
Art. 3 - Obiettivi e strumenti.....	5
Art. 4 - Informazione .....	5
Art.5 - Confronto .....	5
Art. 6 - Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica .....	5
Art. 7 - Diritto di Assemblea .....	5
Art. 8 - Contrattazione integrativa: soggetti e materie, Tempi e procedure. ....	5
Art. 9 -Salute e sicurezza sui posti di lavoro.....	6
Art. 10 - Nuovo sistema di classificazione.....	6
Art. 11 - Formazione e aggiornamento del personale. ....	6
Art. 12 - Lavoro ordinario e straordinario.....	7
Art. 13 - Comitato unico di garanzia e pari opportunità .....	8
Art. 14 - Buoni pasto .....	8
TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO .....	10
Art. 15 - Risorse finanziarie.....	10
Art. 15-bis - Risorse finanziarie.....	10
Art. 16 - Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale. ....	11
Art. 16-bis - Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale. ....	12
Art. 17 - Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance organizzativa .....	14
Art. 18 - Differenziazione del premio individuale (somme variabili). ....	14
Art. 19 - Progressioni economiche all'interno delle aree .....	15
Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro.....	16
Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità.....	18
Art. 22 - Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno .....	19
Art. 23 - Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge .....	19
Art. 24 - Messi Notificatori.....	20
Art. 25 - Welfare integrativo.....	20
Art. 26 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale .....	20
Art. 27 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro .....	20
Art. 28 - Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione .....	20
Art. 28-bis - Criteri generali per la nomina e la revoca, la graduazione e per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione.....	21
Art. 29 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato .....	21
Art. 30 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ. ....	22
SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE .....	23
Art. 1 - Indennità di funzione.....	23
Art. 2 - Turnazioni .....	23
Art. 3 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada .....	24
Art. 4 - Indennità di vigilanza .....	25
Art. 5 - Indennità di servizio esterno.....	25
Art. 6 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato .....	25

TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI

**Art. 1 - Campo di applicazione e durata**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 16.11.2022, si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente con qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione collettiva.

2. Il presente Contratto Collettivo parte normativa ha validità triennale dal 01.01.2023 e fino al 31.12.2025 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo C.C.I. o di norme che risultino incompatibili con il presente.

3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.

4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.

5. Per quanto non previsto nel presente C.C.I., si rinvia al CCNL vigente.

6. La delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi del primo comma dell'art. 10 del CCNL Comparto Regioni e Autonomie locali 01.04.1999 è nominata con deliberazione della Giunta comunale.

La delegazione di parte sindacale, costituita ai sensi del secondo comma dell'art. 10 del CCNL Comparto Regioni e Autonomie locali del 1 aprile 1999 è composta da:

- dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune di Noale (R.S.U.);
- da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale territoriale di categoria firmataria del CCNL normativo in applicazione.

7. Il sistema delle relazioni sindacali è basato sulla distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, sul confronto tra di esse ed è finalizzato alla piena attuazione del vigente CCNL e del contratto collettivo integrativo per i dipendenti del Comune di Noale.

Le relazioni sindacali hanno come obiettivo quello di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti del Comune di Noale.

Le parti riconoscono che vanno fatte salve nella loro integralità, da un lato la competenza e le responsabilità dei Dirigenti/Responsabili competente così come definite dalla vigente normativa legislativa e contrattuale, dall'altro lato l'autonomia e capacità di azione delle rappresentanze sindacali.

Il sistema delle relazioni sindacali si articola secondo le forme che sono previste dal nuovo CCNL di comparto secondo la nuova disciplina dettata dal D.Lgs. 75/2017.

8. L'Ente procede alla convocazione della delegazione trattante almeno 3 giorni lavorativi prima della data fissata per l'incontro. Qualora la richiesta di convocazione provenga da un organizzazione sindacale o dalla R.S.U., l'Ente procederà alla convocazione, se l'oggetto della convocazione sia materia di contrattazione o concertazione, nei successivi cinque giorni. Tutte le convocazioni sono indirizzate alle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL normativo in vigore, nonché ai componenti della R.S.U. o al suo rappresentante qualora nominato.

Le convocazioni possono avvenire attraverso il tramite della posta elettronica, qualora non sia necessario altro metodo formale.

9. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Eventuali successive modifiche degli stessi saranno tempestivamente comunicate ai soggetti interessati. Di ogni seduta viene redatto un verbale, letto e sottoscritto dalle parti, che deve

riportare una sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate. Qualora le parti lo decidano, si procederà, nel caso di argomenti trattati in diverse riunioni, a redigere un unico verbale conclusivo. Presso il Servizio risorse umane vengono conservati tutti i verbali delle riunioni di delegazione trattante ai quali hanno accesso i soggetti abilitati alla contrattazione integrativa.

## **Art. 2 - Servizi minimi essenziali**

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle Leggi n. 146/1990 e n. 83/2000 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.

2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla R.S.U. ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.

3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nelle seguenti Aree/Servizi sono individuati:

- a) servizio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte: n. 1 unità: area Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari - EQ a partire dal secondo giorno di sciopero;
- b) attività prescritte in concomitanza di scadenze elettorali: n. 1 unità: area Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari - EQ nel periodo individuato dalle norme di garanzia;
- c) servizio di Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento: n. 1 unità (l'individuazione è devoluta all'Unione dei Comuni del Miranese);
- d) area Tecnica, per interventi indifferibili: n. 1 unità area Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari - EQ.

4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### **Art. 3 - Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Rinvio all'art. 3 CCNL 16.11.2022.

### **Art. 4 - Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

Rinvio all'art. 4 CCNL 16.11.2022.

### **Art. 5 - Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si istaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL 16.11.2022, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

Rinvio all'art. 5 CCNL 16.11.2022.

### **Art. 6 - Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette, compiono inoltre ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del C.C.I., la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara, le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.

5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del C.C.I..

### **Art. 7 - Diritto di Assemblea**

1. I dipendenti degli enti del Comparto Funzioni Locali hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Rinvio all'art. 10 del CCNL 16.11.2022

### **Art. 8 - Contrattazione integrativa: soggetti e materie, Tempi e procedure.**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge

e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 1, comma 6, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dall'art. 1, comma 6.

Rinvio all'art. 7 e all'art. 8 CCNL 16.11.2022.

### **Art. 9 - Salute e sicurezza sui posti di lavoro**

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

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno un congruo numero di ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi. Il responsabile della sicurezza, in accordo con il medico competente, individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

### **Art. 10 - Nuovo sistema di classificazione**

1. La regolamentazione del presente articolo trova disciplina nel disposto degli artt. 12 e 13 del CCNL 16.11.2022;.

2. Il personale dipendente, il sede di prima applicazione, a partire dal 1° giorno del quinto mese dalla data di sottoscrizione del CCNL, è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione, nello specifico:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione.

3. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ"

4. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

### **Art. 11 - Formazione e aggiornamento del personale.**

1. Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale al fine di conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.

Le attività di formazione, nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) del CCNL 16.11.2022, sono rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli Enti, favorendo la crescita professionale del lavoratore in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;

- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - garantire l'aggiornamento professionale, anche in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative.
2. Al fine di garantire i processi di cui al comma precedente, l'impegno è volto nei seguenti termini:
- le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali;
  - le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale, mentre il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettuerà la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al punto successivo;
  - i piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni di cui agli artt. 67 e 69 del CCNL 16.11.2022 relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto;
  - l'ente potrà assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati;
  - il personale che parteciperà alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri saranno a carico dell'amministrazione stessa;
  - le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro ma qualora dovessero svolgersi al di fuori della sede di servizio al personale spetterà il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti;
  - l'Ente potrà individuare, all'interno dell'organico, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale;
  - l'amministrazione individuerà i dipendenti che potranno partecipare alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 del CCNL 16.11.2022, potranno essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente punto;
  - l'amministrazione curerà, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, inserendo le risultanze dei relativi processi nel fascicolo personale di cui all'art. 27 del CCNL 16.11.2022
  - nell'ambito dei piani di formazione, potranno essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione ed il personale che eventualmente vi parteciperà, sarà considerato in servizio a tutti gli effetti;
  - le attività di formazione saranno finanziate utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. 388/2000 nei limiti ivi previsti.
3. Rinvio agli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16.11.2022.

## **Art. 12 - Lavoro ordinario e straordinario**

1. L'orario lavorativo, per i dipendenti non in turno, è di 36 ore settimanali ed è articolato su 5 giorni settimanali con due rientri avendo come riferimento principale il rispetto dei seguenti orari:

- 8:00 -14:00 nelle giornate di lunedì, mercoledì e venerdì;
- 8:00 -13:00 / 14:00 -18:00 nelle giornate di martedì e giovedì.

2. In aggiunta all'orario di lavoro, è prevista una fascia di flessibilità pari a 45 minuti, in riduzione o incremento dell'orario sia di entrata che di uscita, per ciascun periodo lavorativo.

L'eccezionale debito orario derivante da ritardato ingresso o dall'uscita anticipata del dipendente, all'interno della fascia di flessibilità, deve essere oggetto di recupero entro esclusivamente nelle fasce orarie di flessibilità sopra citate, nello specifico:

- 07:15 - 08:45 / 13:15 - 14:45;
- 07:15 - 08:45 / 12:15 - 14:45 / 17:15 - 18:45.

Per motivate esigenze di servizio, i Dirigenti/Responsabili competenti possono autorizzare i dipendenti dei propri settori ad ingressi o uscite oltre l'orario di flessibilità, fermo restando l'obbligo del recupero preventivamente autorizzato.

Eventuali ritardi o uscite anticipate al di fuori dell'orario di flessibilità, andranno giustificate prendendo a riferimento l'orario di lavoro assegnato al dipendente. L'eventuale flessibilità accumulata nell'arco dell'anno, verrà azzerata all'inizio dell'anno successivo.

3. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

4. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alle aree, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. ed alla R.S.U.

5. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche.

6. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale delle 180 (centottanta) ore può essere elevato sino ad ore 200 (duecento).

7. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore del fondo per il trattamento accessorio relativo all'anno successivo.

8. Il lavoro straordinario dovrà essere preventivamente autorizzato dal Dirigente/Responsabile di servizio, ad esclusiva domanda del dipendente interessato, per durata minima pari a 30 minuti. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinarie possono dare altresì luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

### **Art. 13 - Comitato unico di garanzia e pari opportunità**

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia ex artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, volto a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.

2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e dall'art. 57 del D.Lgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO.SS. e la R.S.U. sulle attività istituzionali di propria competenza.

### **Art. 14 - Buoni pasto**

1. La regolamentazione del presente articolo trova disciplina nel disposto dell'art. 35 CCNL 16.11.2022.

2. L'Ente riconosce ai propri dipendenti un buono pasto da €. 7,00, così come previsto dall'art. 35,

comma 7 del CCNL 16.11.2022, nel caso in cui vengano rispettate le seguenti condizioni:

- attività lavorativa prestata al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali;
- attività lavorativa di almeno 4 ore consecutive nel primo periodo e di almeno 2 ore nel secondo periodo;
- attività lavorativa giornaliera complessiva di almeno 7 ore;
- pausa pasto non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore (in funzione dell'orario di lavoro assegnato a ciascun dipendente);
- massimo un buono pasto al giorno.

3. La disciplina del presente articolo si applica anche in caso di prestazione svolte in orario straordinario, riconoscendo la possibilità di erogare anticipatamente i buoni pasto maturati mensilmente, secondo i calcoli svolti dal servizio preposto.

4. È in ogni caso esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

### TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO

#### **Art. 15 - Risorse finanziarie**

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
2. Le risorse finanziarie devono essere erogate secondo i principi ed i criteri individuati all'art. 80 del CCNL 16.11.2022, così come integrati dal disposto del presente C.C.I.
3. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione comunale, sia per quanto riguarda la parte stabile, che la parte variabile.
4. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale dello stesso anno.

#### **Art. 15-bis - Risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite secondo i seguenti criteri:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) attribuzione selettiva di una quota pari al 30% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, all'apporto individuale volto al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
  - f) attribuzione selettiva di una quota fino al 2% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale pari ad una unità per ciascuna area di iscrizione dei dipendenti.
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 produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, con conseguente censura di ogni appiattimento retributivo;
  - b) le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valorizzazione oggettiva delle proprie funzioni istituzionali, nonché di miglioramento qualitativo dell'organizzazione e dei servizi resi;
  - d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

## **Art. 16 - Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale.**

1. I criteri secondo i quali viene effettuata la ripartizione della retribuzione collegata alla performance organizzativa ed individuale, vengono redatte con il presente CCI ai sensi degli artt. 5, comma 3, lett b) e 7, comma 4, lett. b) del CCNL 16.11.2022, in quanto oggetto di contrattazione integrativa;
2. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 e all'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022;
  - d) indennità di turno, di reperibilità, nonché compensi per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;
  - e) indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
  - f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno, di cui agli artt. 97 e 100 del CCNL 16.11.2022;
  - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
  - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
  - i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
  - j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 CCNL 16.11.2022.
3. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79, comma 2 del CCNL 16.11.2022 siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate parimenti per il 30% alla performance individuale.
4. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.
5. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Dirigente, in accordo con il Responsabile di servizio competente al quale il dipendente è assegnato. Tale valutazione è espressa attraverso punteggio assegnato su apposita scheda di valutazione di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata.
6. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione" dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. La valutazione individuale, viene effettuata annualmente nei primi mesi successivi all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile del servizio risorse umane e, contestualmente, consegnata dal Dirigente che l'ha redatta al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. Il personale part-time concorre in proporzione oraria.
7. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Dirigente che ha effettuato la valutazione (in questo caso il Dirigente, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo, che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di

contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.

8. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Dirigenti ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.

9. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 01.04.1999, per come previsto dall'art. 47, comma 2 CCNL 14.09.2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.

10. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese, nonché ai risultati raggiunti presso la struttura di appartenenza, secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

11. I criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, sono:

- a) 70% per la performance organizzativa;
- b) 30% per la performance individuale, proporzionata al punteggio ottenuto dal dipendente che non deve risultare inferiore ad almeno 60/100;

12. Gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori, risultati attesi) su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa in coerenza con il DUP e il piano triennale di prevenzione della corruzione, saranno definiti in sede di approvazione del Piano triennale della Performance e di specifica regolamentazione del sistema di Misurazione e valutazione.

#### **Art. 16-bis - Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale.**

1. Le risorse utilizzate al fine di erogare la retribuzione collegata alla performance organizzativa ed individuale, vengono individuate con il presente CCI ai sensi degli artt. 5, comma 3, lett b) e 7, comma 4, lett. b) del CCNL 16.11.2022, in quanto oggetto di contrattazione integrativa;

2. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno, dell'eventuale rapporto a tempo parziale, nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base all'area di appartenenza.

3. L'indice di cui al comma precedente, da attribuire ad ogni area di appartenenza per l'erogazione del premio, è determinato con il rapporto tra la retribuzione tabellare dell'area degli operatori, e le altre, attribuendo alla prima un indice di partenza pari ad 1. Nel dettaglio:

- area degli operatori 1,00;
- area degli operatori esperti 1,04;
- area degli istruttori 1,17;
- area dei funzionari ed elevata qualificazione 1,26.

4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione, comunque con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.

5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario espletato nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

6. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati raggiunti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità dei precedenti commi, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

7. La quota di premio verrà calcolata, nel caso di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, rapportando il valore medio di ciascun'area ottenuto secondo le indicazioni di cui al comma 3, al netto degli elementi di cui ai commi 2, 4 e 5.
8. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Dirigente e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente, comunque con valore superiore a 60/100.
9. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
10. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, specifiche assenze svolte in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale, nonché l'applicazione di uno specifico indice in base all'Area di appartenenza.
11. L'indice di cui al comma precedente, da attribuire ad ogni area di appartenenza per l'erogazione del premio, è determinato con il rapporto tra la retribuzione tabellare dell'area degli operatori, e le altre, attribuendo alla prima un indice di partenza pari ad 1. Nel dettaglio:
- area degli operatori 1,00;
  - area degli operatori esperti 1,04;
  - area degli istruttori 1,17;
  - area dei funzionari ed elevata qualificazione 1,26.
12. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Sono considerate assenze le seguenti fattispecie, individuate dai rispettivi articoli del CCNL 16.11.2022:
- a) permessi per particolari motivi personali o familiari ai sensi dell'art. 41;
  - b) permessi per visite, terapie od esami ai sensi dell'art. 44;
  - c) diritto allo studio ai sensi dell'art. 46;
  - d) malattia ai sensi dell'art. 48;
  - e) altre aspettative ai sensi dell'art. 51;
  - f) servizio militare ai sensi dell'art. 53.
- Nel caso di assenze fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
13. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione, comunque con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.
14. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario espletato nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
15. La quota di premio verrà calcolata, sulla base della valutazione individuale attribuita a ciascun dipendente, rapportando il valore medio di ogni area ottenuto secondo le indicazioni di cui al comma 11, al netto degli elementi di cui ai commi 10, 12, 13 e 14.
16. In aggiunta alla premialità corrisposta con le metodologie indicate ai commi precedenti, al 5% di tutti i dipendenti (con riferimento a ciascuna area, applicando un arrotondamento all'unità superiore e con esclusione dei titolari di incarichi di EQ) che conseguano annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale (art. 15-bis, comma 1, lett. f). A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.
17. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento medio del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale

valutato positivamente.

18. La valutazione del dipendente è di carattere individuale ed è direttamente collegata alla performance organizzativa posta in relazione al raggiungimento di obiettivi strategici dell'Ente.

19. In caso di valutazione individuale negativa è esclusa la premialità collegata alla performance organizzativa posta in relazione al raggiungimento di obiettivi strategici dell'Ente.

20. Le risorse risparmiate per effetto dell'applicazione della procedura prevista dal presente articolo dovute alla valutazione della performance organizzativa ed individuale o per effetto delle riduzioni dovute ad eventuali assenze, percentuale di rapporto di lavoro o assunzione/cessazione in corso d'anno, verranno annualmente ridistribuite tra il personale che ha ottenuto una valutazione positiva.

#### **Art. 17 - Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance organizzativa**

1. La eventuale quota annua di risorse per le politiche di sviluppo è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.

2. Agli obiettivi, preventivamente e formalmente approvati a seguito di proposta dei Responsabili competenti, svolti al di fuori del normale orario di servizio, possono partecipare tutti i dipendenti dei settori interessati.

3. Le attività sono remunerate, a consuntivo, ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo, certificati dal Dirigente competente e riguardano le attività straordinarie rese dal personale tecnico esecutivo in occasione delle manifestazioni culturali, ricreative e sportive organizzate nel periodo primaverile ed estivo di ogni anno.

#### **Art. 18 - Differenziazione del premio individuale (somme variabili).**

1. I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui agli artt. 80, comma 2, lett. b) e 81 del CCNL 16.11.2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. In applicazione dei commi 1 e 2, si stabilisce che la percentuale massima di personale nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita è del 5% del personale dipendente.

4. La misura della maggiorazione è determinata come segue:

- a) personale dell'area Operatori Esperti: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- b) personale dell'area Istruttori: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- c) personale dell'area Funzionari ed EQ: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

5. Il valore medio pro-capite è calcolato sommando i valori delle premialità positive conseguite da tutto il personale dipendente, ad esclusione del personale valutato negativamente, e dividendone il risultato ottenuto per il numero di dipendenti valutati positivamente.

6. La maggiorazione è fissata annualmente in sede di definizione del C.C.I. parte economica.

## **Art. 19 - Progressioni economiche all'interno delle aree**

1. La regolamentazione del presente articolo trova disciplina all'art. 14 del CCNL 16.11.2022.
2. All'interno di ciascuna Area è prevista una progressione che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, definiti "differenziali stipendiali", da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
3. I differenziali stipendiali di cui al comma 2, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, sono riconosciuti in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque inferiore al 50%, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.
4. I differenziali stipendiali sono attribuiti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto altresì dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
5. Le risultanze di cui al comma precedente, sono utili al fine dell'attribuzione dei differenziali stipendiali, fino a concorrenza del numero fissato di anno in anno in sede di contrattazione fra le parti, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita sulla base dei seguenti criteri:

- |  |      |
|--|------|
| a) incidenza della valutazione             | 50%; |
| b) incidenza dell'esperienza professionale | 40%; |
| c) incidenza dei percorsi formativi        | 10%; |

### **parametro a)**

Il calcolo verrà effettuato rapportando la media delle ultime tre valutazioni individuali annue conseguite da ciascun dipendente al valore dell'incidenza prefissato (es. con una media di valutazione pari a 100 verrà attribuito il punteggio pari a 50 ed a scalare).

### **parametro b)**

L'esperienza professionale viene intesa quale capacità lavorativa maturata nel medesimo/equivalente profilo professionale, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nonché nel medesimo/equivalente profilo professionale presso altre amministrazioni di comparti diversi tenuto conto della valutazione positiva circa le competenze maturate nel periodo considerato, così come risultante dagli atti di valutazione. Alla maturazione del diritto alla progressione economica cui al comma 6 del presente articolo, verranno attribuiti i seguenti punteggi suddivisi in scaglioni sulla base della successiva anzianità di servizio: 22, 27, 32, 37, 40. In caso di assunzione in corso d'anno alla maturazione del diritto, di cui al successivo comma 7, il punteggio verrà calcolato proporzionalmente in base al periodo d'anno lavorato. Non verrà invece attribuito alcun punteggio per i dipendenti che non abbiano maturato il periodo minimo di permanenza di cui al successivo comma 6.

### **parametro c)**

I percorsi formativi valutabili sono quelli definiti all'art. 55 del CCNL 16.11.2022. Al personale verrà attribuito un punteggio pari a 8 punti nel caso di regolare svolgimento della formazione professionale continua ed obbligatoria per legge, così come propedeutica alla preparazione professionale richiesta per lo svolgimento dell'attività devoluta al dipendente. Verranno attribuiti 2 punti aggiuntivi nel caso di svolgimento di almeno 1 corso ulteriore di cui al successivo comma 12. Non verrà invece attribuito alcun punteggio nel caso di mancato svolgimento dei corsi suddetti.

6. Ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

7. L'attribuzione della progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL 16.11.2022.

8. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche all'interno delle aree sono finanziati con risorse

aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

9. Gli oneri di cui al comma 6 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

10. È garantita la tutela dei resti da anzianità lavorativa per il solo personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 4 anni, limitatamente al primo anno di applicazione della presente metodologia. Allo scopo, con riferimento al solo quarto anno di applicazione della presente metodologia, è attribuito un punteggio aggiuntivo pari a 6 punti.

Il punteggio risulta aggiuntivo a quello ottenuto secondo il parametro b) del comma 5 del presente articolo.

11. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo pari al 3% della media dei punteggi ottenuti nell'ultimo triennio di riferimento;

12. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

13. A parità di punteggio vale l'anzianità di servizio complessiva del dipendente.

14. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni o aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

15. Le modalità per l'attribuzione dei differenziali stipendiali sono definiti annualmente con appositi accordi, tenendo presente il carattere necessariamente selettivo delle progressioni economiche all'interno delle aree, così come stabilito dall'art. 23 del D.Lgs. n. 50/2009, nonché dei principi previsti nel presente contratto.

16. In sede di accordo annuale sono definite le risorse da destinare all'istituto della progressione economica all'interno delle aree.

## **Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro.**

1. La regolamentazione del presente articolo trova disciplina ai combinati disposti dell'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022.

2. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

- 1) attività continuativa resa in luoghi particolarmente rumorosi o con particolari dotazioni di utilizzo disagiata (strumenti a percussione, a spinta, ecc.).
- 2) attività di sportello (anagrafe e protocollo), servizi in front-office con orario di ricevimento per il pubblico esterno pari ad almeno la metà della giornata lavorativa, servizi esterni di notifica;
- 3) attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno;
- 4) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità e su base volontaria;
- 5) attività caratterizzate da alti livelli di responsabilità professionale;

- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute (sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale) quali, ad esempio:
  - 1) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
  - 2) attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - 3) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - 4) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- c) implicanti il maneggio di valori per i quali vengono individuate figure specifiche quali:
  - 1) economo comunale;
  - 2) agente contabile a denaro;
  - 3) agente contabile a materia.

3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 2, ad esclusione delle giornate lavorative svolte in modalità lavoro agile di cui all'art. 66, comma 3, del CCNL 16.11.2022.

4. La misura di cui al comma 2 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, non risulta cumulabile con altre indennità poste a carico del fondo attribuibili per la stessa tipologia di mansione. Essa è prevista dall'art. 7, comma 4, lett. d) del CCNL 16.11.2022, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 2 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

5. Le parti stabiliscono che le indennità di cui al presente articolo siano commisurate alle attività svolte in relazione ai criteri di cui al comma 4 e nel rispetto dei valori minimi/massimi previsti dal CCNL, sulla base dei seguenti principi:

- a) importo base giornaliero per le attività previste al comma 2, lett. a), p.to 2) pari ad € 2,00;
- b) importo base giornaliero per le attività previste al comma 2, lett. a), p.to 5) pari ad € 6,00;
- c) importo base giornaliero per le attività previste al comma 2, lett. a), pt. 1) e lett. b) pari ad € 4,00;
- d) importo base giornaliero per le attività previste al comma 2, lett. c), p.to 1 e 2) pari ad:
  - 1) € 0,50 per maneggio valori relativi ad importi compresi tra 0 e 1.000 €/annui;
  - 2) € 1,00 per maneggio valori relativi ad importi compresi tra 1.001 e 10.000 €/annui;
  - 3) € 2,00 per maneggio valori relativi ad importi compresi tra 10.001 e 20.000 €/annui;
  - 4) € 3,00 per maneggio valori relativi ad importi superiori a 20.000 €/annui;
- e) non verrà attribuita alcuna indennità alle attività non ricomprese ai punti precedenti;

In sede di accordo annuale, le parti potranno definire eventuali variazioni agli importi di cui al presente comma.

6. Le prestazioni di cui al comma 2, lett. a), p.to 4) trovano disposizioni nelle giornate o in orario non lavorativo per i quali il dipendente viene chiamato a svolgere la propria attività lavorativa ed in caso di chiamata, l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Le ore di lavoro prestate verranno retribuite come lavoro straordinario, oltre che compensate con un importo base giornaliero pari ad € 15,00 assegnato con copertura sulle giornate non lavorative oltre che a quelle di gestione del preavviso. I servizi e le attività legati alla chiamata di cui al presente comma sono le seguenti:

- a) servizio di stato civile;
- b) servizi tecnico-manutentivi;

- c) T.S.O;
- d) tutela dei beni culturali.

7. La liquidazione dell'indennità, sulla base dei criteri di cui al comma 3, avverrà a consuntivo di ogni mese e dovrà essere certificata annualmente dal Responsabile competente con assunzione di conseguente carico di responsabilità.

## **Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità**

1. La regolamentazione del presente articolo trova disciplina nel disposto dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

2. Per compensare l'esercizio di un ruolo che 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 ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL 16.11.2022, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità.

3. L'indennità per specifiche responsabilità è attribuita previa verifica puntuale dei carichi di lavoro attribuiti o attribuibili a ciascuna area, correlando l'attribuzione dell'indennità solo all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità, che vadano oltre i normali compiti d'ufficio resi dai dipendenti in ragione dell'area di appartenenza, senza tuttavia determinare lo svolgimento di mansioni superiori (parere Aran Ral n.1464 del 08.08.2012.)

4. Per ciascun'area, detta indennità deve essere attribuita dal proprio Responsabile con atto formale unitamente all'attribuzione di una responsabilità di procedimento o parte di esso come previsto dalla Legge n. 241/1990 e s.m.i.

5. Al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari - EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, ossia:

- a) Responsabilità di servizio formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente caratterizzata:
  - Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
  - Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
  - Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza;
- b) Responsabilità gestionale, che comprende:
  - Responsabilità di procedimenti di spesa;
  - Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
  - Responsabilità di realizzazione piani di attività;
- c) Responsabilità professionale, che comprende:
  - Responsabilità di processo;
  - Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
  - Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Servizio/Dirigente.

6. L'importo dell'indennità, che può variare da un minimo di €. 750,00 ad un massimo di €. 2.000,00 annui lordi è determinato dal competente Responsabile applicando i criteri di cui alla scheda di determinazione che segue, nonché quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

7. 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. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione.

8. Le indennità per specifiche responsabilità sono frazionabili e possono essere erogate mensilmente a partire dal mese di maturazione del diritto. A seguito di attribuzione dell'indennità, nell'anno di assunzione/cessazione dal servizio o in caso di revoca/revisione, l'erogazione dell'importo è

determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

9. E' esclusa l'attribuzione della valutazione al personale appartenente all'area Funzionari - EQ relativamente al comma 5, lett. b) del presente articolo, trattandosi di competenza facente parte delle mansioni proprie dell'area in questione. L'attribuzione dell'indennità a dipendenti appartenenti dell'area degli Operatori Esperti potrà avvenire solo se il soggetto incaricato svolge un'azione di coordinamento di altri lavoratori della medesima area di appartenenza o dell'area degli Operatori o nei casi di cui al comma 1 le cui mansioni specifiche ricadano nei soggetti coinvolti dell'area in questione (ad es. Ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale o messo con funzione di ufficiale giudiziario, ecc..).

Tabella esplicativa dell'attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità:

<b>RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA</b>	Max punti n. 15
Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

<b>RESPONSABILITÀ GESTIONALE</b>	Max punti n. 15
Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

<b>RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE</b>	Max punti n. 15
Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	Punti a 9 a 45
-------------------------	----------------

<b>PUNTEGGI</b>	<b>INDENNITA'</b>
Da 40 a 45 Punti	2.000,00
Da 35 a 39 Punti	1.500,00
Da 30 a 34 Punti	1.250,00
Da 25 a 29 Punti	1.000,00
Da 19 a 24 Punti	750,00

#### **Art. 22 - Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno**

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario/notturno o festivo/notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14.09.2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05.10.2001.

#### **Art. 23 - Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge**

1. La percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16.11.2022), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterni a quelli messi a disposizione dai contratti), nel rispetto di appositi eventuali regolamenti di disciplina, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio con destinazione vincolata rappresentando una vera e propria partita di giro e riguardano, sulla base della vigente disciplina normativa, funzioni tecniche, accertamento tributario, rilevazione statistica in favore dell'ISTAT, progetti di potenziamento di controlli finalizzati alla sicurezza urbana e stradale o progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 del codice della strada, nonché ogni altra attività resa dal personale dell'Ente con finanziamento esterno reso

da altre pubbliche amministrazioni.

#### **Art. 24 - Messi Notificatori**

1. In applicazione dell'art. 80, comma 2 lett. h) del CCNL 16.11.2022, ai messi notificatori viene destinata una quota pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile competente con conseguente carico di responsabilità.

#### **Art. 25 - Welfare integrativo**

1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2022, possono essere devolute risorse annuali in sede di C.C.I. parte economica.

#### **Art. 26 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale**

1. La regolamentazione del presente articolo trova disciplina nel disposto dell'art. 53 del CCNL 21.05.2018.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascun'area al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione degli incarichi di EQ.
3. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 30%, in presenza di situazioni accertate dal Dirigente/Responsabile competente, a condizione comunque che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai Servizi interessati alla trasformazione del rapporto.
4. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

#### **Art. 27 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**

1. La regolamentazione del presente articolo trova disciplina nel disposto dell'art. 7, comma 4, lett. t) del CCNL 16.11.2022.
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. In applicazione del disposto del precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
  - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
  - b) mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici.

#### **Art. 28 - Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Per quanto attiene alla disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dall'art. 16 e seguenti del CCNL 16.11.2022 ed al regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 127 del 09.11.2023. Con il presente comma si prende atto delle eventuali variazioni al quale il predetto regolamento potrà essere soggetto sulla base della normativa vigente.

2. L'Ente istituisce singole titolarità degli incarichi di Elevata Qualificazione sui settori di articolazione della struttura, nel limite massimo di spesa previsto da tale specifico fondo.

A tal fine la Giunta comunale individua, tra le stesse, sentiti i Dirigenti competenti ed acquisite le loro relazioni, quelle caratterizzate:

- a) dallo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali.

Anche nell'ambito degli incarichi di EQ è prevista una graduazione delle funzioni con conseguente graduazione della misura della retribuzione di posizione e conseguentemente della retribuzione di risultato.

La graduazione delle funzioni, nonché la gestione dei servizi in convenzione, avverrà secondo i criteri approvati dalla Giunta comunale.

La retribuzione di risultato è attribuita solo a seguito di effettivo raggiungimento degli obiettivi attribuiti in sede di incarico di EQ.

### **Art. 28-bis - Criteri generali per la nomina e la revoca, la graduazione e per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato degli incarichi di EQ una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ previsti nell'Ente.

2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione dell'incarico di EQ, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.

3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:

- a) istituzione di più fasce di valutazione;
- b) erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
- c) differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.

4. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16.11.2022, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene però ridotta secondo lo schema sotto riportato, a seconda degli scaglioni di compenso. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di EQ.

Riduzioni previste:

- a) fino ad € 1.000,00 nessuna riduzione;
- b) da 1.000,01 a 1.500,00 euro si applica una riduzione del 30% della quota di risultato teorica individuale;
- c) da 1.500,01 a 2.500,00 euro si applica una riduzione del 40% della quota di risultato teorica individuale;
- d) oltre i 2.500,01 euro si applica una riduzione del 50% della quota di risultato teorica individuale.

### **Art. 29 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato**

1. La regolamentazione del presente articolo trova disciplina nel disposto dell'art. 7, comma 4, lett.

u) del CCNL 16.11.2022.

2. Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

**Art. 30 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.**

1. La regolamentazione del presente articolo trova disciplina nel disposto dell'art. 7, comma 4, lett. v) del CCNL 16.11.2022.

2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi titolari di incarico di EQ sulla base delle singole performance individuali.

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

## SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

Le funzioni di Polizia Locale sono state trasferite all'Unione dei Comuni del Miranese con deliberazione del Consiglio comunale n. 46 del 22.10.2014.

Le disposizioni che seguono hanno il solo valore di norme di principio.

### **Art. 1 - Indennità di funzione**

1. La regolamentazione del presente articolo trova disciplina nel disposto dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022.

2. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

3. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 2 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

4. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 3, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del CCNL 16.11.2022, mentre gli oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

5. L'indennità di cui al comma 2 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30; comma 5 CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 06.07.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

### **Art. 2 - Turnazioni**

1. La regolamentazione del presente articolo trova disciplina nel disposto dell'art. 30 del CCNL 16.11.2022.

2. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

3. 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.

4. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle

- consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio;
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo;
  - f) per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
5. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
6. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6:00 e le 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;
  - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022;
  - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022
7. L'indennità di cui al comma 6, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL 16.11.2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
9. Può essere escluso dall'effettuazione dei turni notturni il personale in condizioni particolari così come determinate in ragione di espletamento della funzione.
10. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 6 sono in ragione di espletamento della funzione.

### **Art. 3 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

1. La regolamentazione del presente articolo trova disciplina nel disposto dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022.
2. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
3. Fermo restando l'obbligo generato di destinazione, a partire dal 22 maggio 2018, di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 2, lett. a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i

lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

#### **Art. 4 - Indennità di vigilanza**

1. Per la regolamentazione del presente articolo si rinvia all'art 99 del CCNL 16.11.2022.

#### **Art. 5 - Indennità di servizio esterno**

1. La regolamentazione del presente articolo trova disciplina nel disposto dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022.

2. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in ragione di espletamento della funzione.

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

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 06.07.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile competente con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento.

Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:

- a) Effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
- b) Caratteristiche e tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.

5. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al presente articolo, sono quantificate in ragione di espletamento della funzione ed i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

#### **Art. 6 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato**

1. Le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del CCNL 21.05.2018 finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Letto, confermato e sottoscritto.

#### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

- Dott. Enzo Spadetto – Segretario Generale – Presidente della Delegazione Trattante;
- Dott. Fabio Arrighi – membro Delegazione Trattante Parte Pubblica;
- Arch. Flavio Ceriali – membro Delegazione Trattante Parte Pubblica;

#### DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

- Geom. Paola Bovo – R.S.U.;
- Dott.ssa Stefania Pellizzon – R.S.U.;
- Rag. Stefania Trentin – R.S.U.;
- P.I. Arianna Granzo – R.S.U.;
- Dott. Armando Genovese – F.P. C.I.S.L. territoriale;
- Dott. Mario Ragno – F.P. U.I.L. territoriale;
- Sig. Nicola Gallo - F.P. C.G.I.L. territoriale.