

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del Comune di CINTO
EUGANEO – Intesa Finale**

(Provincia di Padova)

PARTE ECONOMICA

Per la parte pubblica:

Il Presidente delegazione trattante —DR. AVV. LUCCA MAURIZIO -
Componente: Dott.ssa Sara Panarella

Per la parte sindacale

Per la R.S.U. i Sig.ri:

Sig. MENEGHESSO PAOLO (Delegato)

Per le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:

CISL FP — sig. MAISTO FRANCO

CGIL FP — sig. GALLETTO MAURIZIO

UIL FP — sig. MAGRINI MICHELE

In data 29.12.2023 è sottoscritta il C.C.D.I. parte economica — del personale dipendente del Comune di Cinto Euganeo in data risultante a fianco della firma del Presidente della delegazione di parte pubblica.

LE PARTI DANNO ATTO CHE:

l'art 79. del nuovo CCNL del 16/11/2023 disciplina la costituzione del Fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente;

l'art 67 del CCNL del 21/05/2018 prevede che, a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo per le risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi, di tutte le risorse decentrate stabili indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22/01/2004, relative all'anno 2017, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4 lettere b) e c) del CCNL del 22/01/2004;

l'art. 79, del nuovo CCNL del 16/11/2023 prevede che il Fondo di cui trattasi continua ad essere alimentato, nella parte variabile, con somme da definirsi di anno in anno, come segue.

Destinazione risorse decentrate - anno 2023:

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stato costituito con determinazione del responsabile del servizio finanziario nr. 306/2023 e gli atti di indirizzo sono stati adottati con delibera di Giunta Comunale nr. 44 del 13.12.2023.

Per le modalità di utilizzo delle risorse destinate per l'anno 2023, si fa riferimento al contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2023-2025.

Pertanto sulla base delle somme provenienti dalla costituzione del fondo, le somme vengono

distribuite sulla base di quanto riportato.

Si dà atto che gli importi indicati costituiscano le cifre massime per ogni istituto contrattuale (AD ESCLUSIONE DEGLI ISTITUTI DEFINITI NON CONTRATTABILI) e che, in caso di minor utilizzo degli importi finanziati da risorse stabili, le cifre non distribuite vanno a finanziare il fondo dell'anno successivo.

Per quanto attiene all'assegnazione delle nuove somme da utilizzare per le progressioni orizzontali a valere del corrente anno 2023, che sono state concordate in euro 4.000,00, si conviene di ripartire suddette risorse sulla base delle percentuali di dipendenti per categoria in servizio dal 01/01/2023 in definizione della pre-intesa in data 14/12/2023;

PROGRESSIONI ORIZZONTALI	NUMERO DIPENDENTI
Area Operatori Esperti (ex cat. B)	1
Area Istruttori (ex cat. C)	1
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)	1
Totale n.	3

Le progressioni economiche orizzontali saranno effettuate secondo la procedura prevista dal contratto decentrale integrativo — triennio 2023/2025 sopra richiamato

FONDO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART 84 E PER INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO ART. 84 BIS DEL CCNL **16.11.2022**

Il fondo per compiti che comportano specifiche responsabilità e condizioni di lavoro da attribuire al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari di EQ è stabilito nella misura massima complessiva di €. 4.883,08.



COMUNE DI CINTO EUGANEO
Provincia di Padova

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2023- 2025**

PREMESSO CHE:

- A seguito dello svolgimento della procedura prevista dagli artt. 7, 8 e 9 del CCNL 16.11.2022 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;
- Il 14/12/2023 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Cinto Euganeo Provincia di Padova, l'incontro tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e la delegazione Trattante di Parte Sindacale, con relativa sottoscrizione dell'Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2025;
- Che l'Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico-Finanziaria della Responsabile dei Servizi Finanziari è stata trasmessa alla Revisore dei Conti in data 15.12.2023 per il parere di competenza;
- Che con verbale n. 21 del 23.12.2023 la Revisore dei Conti ha certificato che:
 - a) permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;
 - b) l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;
 - c) i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con il bilancio e con l'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;
 - d) il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001 così come dichiarato dal Responsabile del servizio finanziario con determinazione nr. 306 del 14/12/2022 di costituzione del fondo;
 - e) il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016 così come previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 come dettagliatamente specificato nella determinazione;
 - f) gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge.
 - g) ove intervengano modifiche normative e/o nuove diverse interpretazioni della normativa vigente, l'Ente provveda al tempestivo adeguamento alle stesse.
- La Giunta Comunale con Deliberazione n. 50 del 27.12.2023, ha autorizzato la delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'Ipotesi di contratto collettivo decentrato per gli anni 2023-2025;

Tutto ciò premesso, si conviene e si stipula quanto segue

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: *Segretario Comunale Dr. Lucca Maurizio*;

I componenti della delegazione trattante di parte pubblica: *Responsabile Settore Finanziario Dott.ssa Sara Panarella*;

I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

Fp Cgil: *Sig. Galletto Maurizio*;

Cisl Fp: *Sig. Maisto Franco*;

Uil Fpl: *Sig. Magrini Michele*;

RSU: *Arch. Meneghesso Paolo*.

Sommario

PARTE NORMATIVA-TRIENNIO 2023- 2025	4
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza	4
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
Art. 5 - Relazioni Sindacali	5
TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.	6
Art. 6 - Formazione e aggiornamento (artt. da 54 a 56)	6
Art. 7- Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lettera m)	6
Art. 8 - Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 79)	7
Art. 9 – Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 80)	7
Art. 10 - Progressioni economiche all'interno delle aree (orizzontali). (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c)	7
Art. 11 - progressioni tra le aree (verticali). (art. 13)	8
Art. 12- Premi correlati alla performance art. art. 80, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022. Parte variabile.	10
TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'	10
Art. 13- Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità (all'art. 70 – quinquies, comma 2, lettere a) del CCNL 21.05.2018)	10
Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f)	10
Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018)	11
TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO	12
Art. 16 - Lavoro straordinario. (art. 32 comma 3 e art. 7 comma 4 lettera s)	12
Art. 17 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. (art. 36 e art. 7 comma 4 lettera p).	13
Art. 18 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. (art. 53 comma 2 CCNL 21.05.2018 e art. 7 comma 4 lettera n).	13
Art. 19 – Lavoro a distanza. (Titolo VI art. da 63 a 70 CCNL 16.11.2022).	14
Art. 20 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)	14
TITOLO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	14
Art. 21- Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 80 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g).	14
Art. 22 - Piani di Razionalizzazione	15
Art. 23 - Disposizione finale.	15

PARTE NORMATIVA-TRIENNIO 2023- 2025

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. 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 di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza.

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, 2023 – 2025, ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna, in ogni caso, a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in Servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
7. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
8. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata e negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
9. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto decentrato integrativo in materia di relazioni sindacali, procedure, modalità, materie di contrattazione, di confronto e diritto all'informazione, si demanda al vigente CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto.

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo precedente, 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.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
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.

Art. 5 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza 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 del personale.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art. 6 - Formazione e aggiornamento (artt. da 54 a 56)

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale contenute nel PIAO. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, 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. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e la fruizione del buono pasto. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
8. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
9. I piani di formazione possono definire 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.
10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
11. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

Art. 7- Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lettera m)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei

luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 8 - Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 79)

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.79 del CCNL 16.11.2022.
2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 16.11.2022, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16.11.2022.
4. Secondo quanto previsto dall'art. 79 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti.

Art. 9 – Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 80)

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 79 CCNL 16.11.2022, sono ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 80 stesso CCNL.

Art. 10 - Progressioni economiche all'interno delle aree (orizzontali). (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c)

1. L'istituto della progressione economica si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, sarà definito il numero di "differenziali stipendiali" da attribuire a ciascuna area.
3. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
4. possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:
 - a. negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - b. negli ultimi 2 anni, non abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori 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.

5. i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

a. incidenza della **valutazione** 60%,

- 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;
- qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

b. incidenza **esperienza professionale** 40%,

- Per "esperienza professionale" si intende quella 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 di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Considerando l'esperienza dall'ultima progressione orizzontale o differenziale stipendiale.

6. per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al comma 6.

7. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con la valutazione più alta, in caso di ulteriore parità verrà data la precedenza al più anzianità di servizio nella posizione economica all'interno dell'ente, nel caso di ulteriore parità al più anziano.

8. Le graduatorie, vengono portate a conoscenza da parte del Servizio Personale mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente. Esse diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione, tranne nel caso in cui, entro tale termine non vengano presentate, da parte dei partecipanti, richieste di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, nei successivi 15 giorni provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

L'Amministrazione Comunale determinerà quali categorie professionali potranno avere accesso alle progressioni economiche (orizzontali) a seconda delle necessità organizzative. Per ogni categoria come sopra determinata, accederanno alla progressione il primo o i primi classificati sempre nel rispetto dell'importo messo a disposizione per nuove progressioni.

Art. 11 - progressioni tra le aree (verticali). (art. 13)

Art. 52 del D.Lgs 165/01, come modificato dall'Art. 3 comma 1 – bis del DL 80/2021

- **PROCEDURA «A REGIME» - Progressioni fra le Aree**

«Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio,

sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti».

- **PROCEDURA C.D. «TRANSITORIA» - Progressioni fra le Aree per l'applicazione del nuovo ordinamento professionale**

“In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno”.

A partire da 1 aprile 2023 e fino al 31 dicembre 2025 la progressione tra le aree avverrà attraverso procedure valutative, con canali di finanziamento specifici, anche in deroga al titolo di studio. Possono partecipare i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti riportati nella seguente tabella come da CCNL 2019-2021:

Tabella C
Tabella di corrispondenza

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

i criteri per l'effettuazione delle procedure in deroga sono oggetto di confronto sindacale. gli elementi di valutazione, ciascuno con peso percentuale non inferiore al 20%, sono:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Le procedure per l'effettuazione delle progressioni tra le aree verranno stabilite con apposito Regolamento Comunale nel rispetto della normativa vigente.

Art. 12- Premi correlati alla performance art. art. 80, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022. Parte variabile.
L'importo stanziato annualmente nel Fondo di Produttività per la performance individuale verrà ripartito tra i vari settori in base al personale presente e attribuito ai dipendenti in coerenza con il vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", che considera il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi, e la valutazione della performance individuale, effettuata da ciascun Responsabile di Area compilando le relative schede finali di valutazione secondo gli indicatori stabiliti dal Regolamento di disciplina delle Performance.

TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 13- Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità (all'art. 70 – quinquies, comma 2, lettere a) del CCNL 21.05.2018)

1. Al finanziamento dell'indennità per particolari responsabilità, di cui all'art. 70 – quinquies, comma 2, lettere a) del CCNL 21.05.2018, è destinata una somma riportata alla fine del presente atto.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56 – sexies del CCNL 21.05.2018.
3. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le particolari responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56 - quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, non cumulabile con quella del precedente articolo 10 .
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
9. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata mensilmente.
10. Viene eventualmente definita dal Responsabile del servizio interessato.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f)

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- k) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- l) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- m) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

2. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola.

3. La specifica responsabilità:

- a) viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore/Area ai propri collaboratori.

4. L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.

Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

1. l'indennità condizioni lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri:
Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. È riconosciuta la somma di € 1,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento di una delle seguenti **attività disagiate**:
- Esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale;
 - Prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, etnico;
 - Svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);
4. È riconosciuta la somma di € 1,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento di una delle seguenti **attività esposte a rischio**:
- Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;
 - Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
 - Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
 - Personale adibito a compiti di controllo o vigilanza che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di rischio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie.
 - L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità per attività esposte al rischio e disagio è competenza del relativo Responsabile.
 -
5. **Maneggio Valori**: L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
- Tale indennità verrà determinata in base alle seguenti fasce di maneggio valori annuo:
 - da € 0 a € 1.000 euro 2 al giorno;
 - da € 1.001 a € 3.000 euro 2,5 al giorno
 - da € 3.001 in poi euro 3 al giorno
- L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO

Art. 16 - Lavoro straordinario. (art. 32 comma 3 e art. 7 comma 4 lettera s).

Nel fondo di cui al CCNL 2019-2021, non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali o referendarie, ad eccezione delle consultazioni elettorali comunali, e quelle per lo straordinario prestato per fronteggiare eventi straordinario imprevedibili e per calamità naturali nonché, in applicazione di apposita normativa. Il Comune provvede a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario elettorale o referendario e a quello per fronteggiare eventi straordinario imprevedibili e per calamità naturali anche per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Sono escluse altresì dal fondo per la contrattazione decentrata, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs. 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).

Art. 17 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. (art. 36 e art. 7 comma 4 lettera p).

1. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.
2. Le fasce di flessibilità adottate sono di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario di inizio:
 - Esempio: orario ore 8:00/14:00- flessibilità in entrata 7:30/8:30 – flessibilità in uscita 13.30/14:30. Pertanto nell'orario compreso tra le 8:30 e le 13.30 è prevista la presenza di tutto il personale.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, in via non esaustiva, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 2, deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 22, ovvero sarà recuperato entro il trimestre successivo.
5. L'eventuale credito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 2, deve essere recuperato nell'ambito dell'anno di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente

Art. 18 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. (art. 53 comma 2 CCNL 21.05.2018 e art. 7 comma 4 lettera n).

1. Le parti, concordano che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di

Art. 19 – Lavoro a distanza. (Titolo VI art. da 63 a 70 CCNL 16.11.2022).

Le tipologie di lavoro a distanza, lavoro agile e lavoro da remoto, consentono ai lavoratori di conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro, lavorando da remoto e con maggiore flessibilità; come ad esempio la possibilità di dedicare una o più giornate alla settimana a prestazioni da casa, con vantaggi per la vita familiare, gli affetti e gli interessi di ciascuno.

La prestazione lavorativa viene eseguita, quindi, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, previo accordo tra il datore di lavoro e il singolo lavoratore. L'accordo non prescinde dall'inquadramento contrattuale in cui il lavoratore è inserito (CCNL), ma definisce i termini della prestazione lavorativa: quantità delle ore di lavoro e fascia di reperibilità garantita.

Il lavoro a distanza è protetto da criteri di equità: eguale retribuzione rispetto al lavoro nella sede aziendale, identici incentivi, garanzie in tema di sicurezza, limiti orari e diritto alla formazione.

Il lavoro a distanza è disciplinato sulla base degli istituti contrattuali previsti su specifici regolamenti adottati dall'ente e condivisi con le Organizzazioni Sindacali.

Art. 20 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa di almeno 8 ore (di lavoro ordinario o straordinario autorizzato) al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore alle due ore; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

I periodi di assenza oraria a qualsiasi titolo usufruita non concorrono al completamento dell'orario di lavoro minimo previsto per il buono pasto. Non spetta il buono pasto nel caso in cui le ore di lavoro successive alle 6 ordinarie vengano prestate per particolare progettualità di enti esterni quali ad esempio ISTAT.

2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto. A partire dal 2024 il valore nominale è fissato a Euro 5,00.

TITOLO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 21- Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 80 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g).

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti adottati dall'ente.

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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;
- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 s.m.i.);
- compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
- compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006.
- incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016-art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018, ai sensi del Regolamento relativo alle funzioni tecniche conforme alla normativa vigente.

Art. 22 - Piani di Razionalizzazione.

1. Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

Art. 23 - Disposizione finale.

1. Le parti concordano che nel triennio 2023-2025 valuteranno la possibilità di attivare l'istituto del Welfare aziendale in base alle risorse che si rendono disponibili.
2. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.