Città di Camisano Vicentino

Comune di Camisano Vicentino

Piazza Umberto I, 1 - 36043 CAMISANO VICENTINO (VI)
Part. IVA: 00566310249 - Codice Fiscale: 80007050240
Posta Elettronica Certificata (PEC): comune.camisanovicentino@halleycert.it
Sito ufficiale www.comune.camisanovicentino.vi.it
Centralino Tel.: 0444-419911

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023/2025 E ACCORDO ECONOMICO ANNUALE PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2023

Camisano Vicentino, 13/12/2023

Premesso che:

1. con determinazione RG n. 38 del 23/01/2023 è stato costituito il Fondo Risorse Decentrate 2023 – Parte Stabile;
2. con deliberazione di G.C. n. 210 del 23/11/2023 sono state fornite le linee di indirizzo per la contrattazione per l'anno 2023;
3. con determinazione RG n. 827 del 29/11/2023 è stato rideterminato il Fondo Risorse Decentrate anno 2023 è stato adeguato il fondo con la parte variabile a seguito della su citata deliberazione;
4. con deliberazione di G.C. n. 183 del 03/12/2020 è stato approvato definitivamente il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (S.M.V.P.);
5. con deliberazione di G.C. n. 205 del 24/11/2022 è stata modificata la composizione della Delegazione Trattante a seguito della stipula del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.
6. In data 05/12/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCI 2023/2025 e accordo economico annuale per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023.
7. Il Revisore dei Conti con parere n. 65 del 09/12/2023 ha espresso parere favorevole al CCI 2023/2025 e accordo economico annuale 2023.
8. Con deliberazione di G.C. n. 224 del 12/12/2023 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del CCI 2023/2025 e accordo economico annuale 2023.

Il tredici del mese di DICEMBRE dell'anno 2023 alle ore 09:00 ha avuto luogo presso la sede del Comune di Camisano Vicentino l'incontro di delegazione trattante finalizzato alla stipula del contratto collettivo integrativo 2023/2025 e accordo economico annuale 2023.

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI 4
CAPO I – Disposizioni Generali 4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale 4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria 4
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto 5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati 5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE 5
CAPO I – Risorse e Premialità 5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse 5
Art. 6 – Istituti contrattuali 6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse 6
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie 6
Capo III – Progressione economica all'interno delle aree 8
Art. 9 – Criteri generali 9
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità 9
Art. 10 – Principi generali 9
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro 10
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità 11
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge 13
CAPO VI – Performance e Premio individuale 14
Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale 14
Capo VII – Sezioni speciali 17
Art. 16 – Indennità di servizio esterno 17
Art. 17 – Indennità di funzione 17
Art. 18 - Proventi delle violazioni al codice della strada 18
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione 18
Art. 20 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato 19
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO 19
CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO 19
Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente 19
Art. 22 – Reperibilità 20
Art. 23 – Turnazioni 20
Art. 25 – Lavoro straordinario e Banca delle ore 21
Art. 26 – Orario massimo di lavoro settimanale 21
Art. 27 – Flessibilità dell'orario di lavoro 21
Art. 28 – Orario multiperiodale 22
Art. 29 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio 22
o al termine del servizio 22
CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI 22
Art. 30 – Salute e sicurezza sul lavoro 22
Art. 31 – Innovazioni tecnologiche 23
CAPO III – Welfare integrativo 23
Articolo 32 - Le attività del "welfare integrativo" 23
Art. 33 – Personale comandato o distaccato 24
Art. 34 – Salario accessorio del personale a tempo parziale 24
Art. 35 – Salario accessorio del personale a tempo determinato 24
Art. 36 – Lavoro somministrato 25
Art. 37– Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione 25
CAPO V – Disposizioni Finali 25
Art. 38 - Clausola finale 25

Allegato A) - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

Allegato B) - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI DA GARANTIRE IN CASO DI SCIOPERO

Allegato C) - ACCORDO DEL SERVIZIO DI REPERIBILITÀ

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
   a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
   b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
   c) d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-*bis* e 3-*quinquies*, 45 commi 3 e 4;
   d) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
   e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
   f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 52 del 25.05.2017;
   g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
   h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale,

l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

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

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate, per la sola parte stabile, è stata effettuata con determinazione del Responsabile dell'Area dei Servizi Economico-Finanziari n. 38 del 23/01/2023, secondo le disponibilità di bilancio.
3. A seguito dell'adozione degli indirizzi da parte della Giunta Comunale sarà adottata la determinazione di adeguamento del fondo alle eventuali risorse variabili stanziate.

4. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:

   a) premi correlati alla performance organizzativa;
   b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
   c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
   d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022;
   e) indennità di turno, *ex* articolo 30 CCNL-2022 (non istituito presso il Comune di Camisano Vicentino);
   f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
   g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
   h) indennità di funzione al personale Polizia locale, di cui all'art. 56-*sexies* CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
   i) indennità di servizio esterno per gli addetti alla Polizia locale, di cui all'art. 56-*quinquies*, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
   j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
   k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
   l) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
   m) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
   n) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
   o) maggiorazione del 25% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022)

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
   a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
   b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
   c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
   d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
   a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
   c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
   d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
      a) programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
      b) programmazione operativa e gestionale;
      c) definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
      d) predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
      e) monitoraggio e confronto periodico;
      f) verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
      g) controlli e validazione sui risultati;
      h) conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
      i) esame dei giudizi in contradditorio;
   e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
   f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:
   Per l'anno 2023
   - le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 827 del 29/11/2023, ammontano a euro 200.069,57(parte fissa del fondo);
   - le risorse disponibili di parte variabile ammontano ad euro 95.113,76.
   - la decurtazione consolidata di cui al d.l. 78/2010 è pari a euro -514,00.

   La parte fissa del fondo viene prioritariamente utilizzata per corrispondere:
   a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
   b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
2. Le risorse di cui sopra, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
1	Performance organizzativa 70%	Art. 80, co. 2	66.531,73
2	Performance individuale 30%, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81	28.717,88
3	Obiettivi del Piano della performance (vedi polizia locale)	Art. 80	1.800,00
4	Progressioni economiche ap	Art. 80, comma 1	62.576,77
5	Indennità di comparto	Art. 80, comma 1	17.870,51
6	Nuovi differenziali stipendiali	Art. 80, coma 2, lett. j)	13.225,00
7	Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000	4.500,00
8	Indennità condizioni lavoro	Art. 70-*bis* CCNL-2018 e 84-*bis*, CCNL-2022	7.650,00
9	Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018	18.800,00
10	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	27.300,00
11	Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97	2.000,00
12	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100	3.200,00
14	Assegno ad personam" in caso di progressione verticale	Art. 15 comma 3	1.857,44
15	Welfare integrativo	Art. 82, comma 2	7.600,00
16	Incentivi funzioni tecniche		18.967,00
17	Accertamenti IMU		12.073,00
	TOTALE SOMME A DISPOSIZIONE		**294.669,33**

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno (o triennio) di riferimento.
Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, (maggiorazioni) comporteranno una riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno, sentite le organizzazioni sindacali.
Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)
art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "*differenziali stipendiali*", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "*differenziale stipendiale*", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX *(Sezioni speciali)* del medesimo CCNL.
   Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate anche con i risparmi delle progressioni economiche e dei "*differenziali stipendiali*" del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "***indennità***";

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

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

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

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-*bis,* del CCNL-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

a) Espletamento di attività esposta a rischio: euro 4,50 al giorno;

b) Espletamento di attività disagiata: euro 1,80 al giorno;

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 6,30 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

c) Espletamento di maneggio valori: secondo la seguente tabella di graduazione

Entità maneggio valori	€ /g maneggio
Fino a 10.000 euro maneggiati	1,00 €
Da 10.000 euro a 30.000 euro maneggiati	1,20 €
Da 30.000 euro maneggiati	1,65 €

2. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

3.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico;
- attività che, secondo il DVR *(Documento di Valutazione dei Rischi)* dell'Ente risulta rientrante nel presente paragrafo.

L'indennità di rischio viene corrisposta mensilmente al personale adibito alle attività che comportino i rischi sopraelencati e formalmente individuati dal Responsabile incaricato di E.Q. secondo quanto indicato nei principi generali di cui all'articolo 10, comma 4.

3.b. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari E.Q., sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata *annualmente* sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

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

1. Ai sensi dell'art.84 Ccnl è prevista un'indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ.
2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Funzionari di Settore mediante conferenza di servizio, tenuto conto del budget disponibile. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con l'organizzazione degli uffici e dei servizi. Gli atti di conferimento degli incarichi devono essere emessi, di norma, entro il mese di gennaio di ogni anno.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità.

4. Le fattispecie alle quali i Funzionari/Responsabili di settore dovranno fare riferimento, sono quelle elencate a titolo esemplificativo ma non esaustivo dall'art. 84, comma 1 del CCNL FL 16/11/2022.
5. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità si individuano all'interno di:

a) Aree, servizi o uffici privi di struttura organica completa, in particolar modo carenti di figure sovra/ordinate apicali tali da conferire specifiche responsabilità alle posizioni ivi presenti;
b) Aree, servizi o uffici dotati di struttura organica completa all'interno delle quali vengono individuate singole posizioni che svolgono funzioni caratterizzate da specifiche responsabilità per peculiarità e complessità delle funzioni svolte non riconducibili ad altre posizioni presenti.

6. Gli ambiti all'interno dei quali i Funzionari individuano le specifiche responsabilità sono i seguenti:

1) particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza;
2) responsabilità istruttorie con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati elevati profili di responsabilità amministrativa;
3) responsabilità istruttorie con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti e interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;
4) concorso fondamentale alle decisioni del dirigente/responsabile di struttura, che implica conoscenze di tipo specialistico, cui è generalmente correlato il possesso del titolo di studio;
5) coordinamento risorse umane, gruppi di lavoro e squadre che operano all'esterno.

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
1) Gestione di rapporti e relazioni con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, anche mediante l'utilizzo di programmi applicativi o accessibili presso Enti esterni (ad esempio C.I.E., SUAP ecc.) 2) Responsabilità e coordinamento di gruppi di lavoro, addetti ad attività operative, con obbligo di pianificazione e relazione periodica al Responsabile dell'Area (Capo Operai ecc.)	1.020,00
3) Responsabilità istruttorie con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati elevati profili di responsabilità amministrativa;	1.620,00
4) Responsabilità istruttorie con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati elevati profili di responsabilità amministrativa; responsabilità istruttorie con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti e interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;	1.992,00
5) Responsabilità e istruttorie con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e	2.496,00

relazioni con utenti e interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto. Concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Settore, che implica conoscenze di tipo specialistico.	

7. Le attribuzioni 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. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato ed in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro (part-time o tempo pieno);

8. La mobilità interna fra Settori, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza della posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento; l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento. Il nuovo Responsabile di Settore provvederà contestualmente ad adottare un nuovo provvedimento di attribuzione rispetto alle nuove responsabilità

9. L'indennità di cui al presente articolo non ha carattere di incentivo ma di corrispettivo connesso alla responsabilità derivante dalla titolarità di un'attività particolare.

10. Resta inteso, tra le parti, che qualora la contrattazione subisca ritardi nell'addivenire ad un accordo, al fine di non pregiudicare l'erogazione delle indennità, la delegazione trattante può sottoscrivere accordi ponte per la distribuzione delle suddette risorse.

11. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico)

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

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

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

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

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

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;

- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile EQ competente.

Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

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

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
- le somme derivanti dall'esecuzione di censimenti e di altre attività di rilevazione statistica.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per gli incaricati EQ vi provvede il segretario comunale.

Art. 14 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

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

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente;
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

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

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano di destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale il 30% delle risorse complessive destinate alla performance e di destinare alla performance organizzativa il restante 70%.
2. L'erogazione della performance individuale potrà essere autorizzata solo dopo l'attuazione del processo di valutazione in base al quale ogni Responsabile di Settore procede, entro il

mese successivo all'approvazione del Rendiconto, a valutare il proprio personale utilizzando la scheda di valutazione individuata dal Regolamento su citato.
Le schede di valutazione devono essere consegnate personalmente ad ogni singolo dipendente ed agli atti viene conservata copia della scheda riportante la sottoscrizione per ricevuta del dipendente.

3. L'erogazione della quota correlata alla performance organizzativa potrà essere autorizzata solo dopo l'attuazione del processo di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione, relativo al raggiungimento dei risultati attesi, sulla scorta delle Relazioni presentate dai Responsabili di Settore in ordine all'attuazione degli obiettivi di performance assegnati e potrà essere liquidata a condizione che dalla scheda di valutazione non risulti un esito negativo, in rapporto alla percentuale degli obiettivi raggiunti secondo la tabella sotto riportata:

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati	Percentuale della quota parte di cui al punto 3 lett. a) di retribuzione di risultato riconosciuta
dal 51 al 60 %	70% della quota di cui al punto 3 lett. a)
dal 61 al 70 %	80% della quota di cui al punto 3 lett. a)
dal 71 al 90 %	90% della quota di cui al punto 3 lett. a)
dal 91 al 100 %	100% della quota di cui al punto 3 lett. a)

4. L'importo da assegnare a ciascuna Area sarà attribuito con il sistema del budget calcolato in misura proporzionale al numero dei dipendenti, di ruolo in servizio e quelli previsti nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale ed al loro inquadramento nelle rispettive Aree secondo i seguenti coefficienti:

CAT.	PARAMETRO
Operatori	1
Operatori esperti	1,04
Istruttori	1,17
Funzionari non EQ	1,27

5. Si precisa che i coefficienti correlati alla categoria sono stati individuati applicando il seguente criterio: "Ponendo il valore pari a 1,00 per il tabellare - base più piccolo dello stipendio d'ingresso relativo all'Area degli Operatori, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre aree superiori per il suddetto valore – base dell'area operatori".
I valori tabellari sono desunti dalla tabella G del CCNL del 16/11/2022 e cambieranno al cambiare dei contratti.

6. Il grado di raggiungimento dei risultati attesi, così come indicati nel piano della performance, sarà certificato dal Nucleo di Valutazione che, a tal fine, considererà non influenti sulla valutazione gli obiettivi che risultano irrealizzabili per cause oggettivamente non imputabili al personale.
7. Nell'ambito del budget determinato ai sensi dei precedenti commi 7 e 8, ai dipendenti di ciascuna area, la performance individuale sarà assegnata in base al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione (punteggio totale) e in relazione a quanto stabilito nei punti che seguono:

a) Le assenze dal servizio dei dipendenti non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme relative alla performance sia organizzativa che individuale, fatte salve le assenze per ferie e riposto sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità e i permessi di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 sia per il lavoratore che per il referente per l'assistenza, in caso di assenza per infortunio sul lavoro, terapie salvavita, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, recupero prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, congedi per le donne vittime di violenza quali valutabili al fine dell'apporto del dipendente al raggiungimento dei risultati.
b) Nei casi di aspettativa, a qualsiasi titolo, la riduzione del compenso è parametrata ai mesi di servizio prestato.

8. Nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale le parti convengono che i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché gli altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la possibilità prevista dall'art. 62, comma 11 del CNNL Funzioni Locali 2019/2021.
9. Le parti definiscono la correlazione tra gli incentivi di performance/retribuzione di risultato e i compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g) del CCNL Funzioni Locali 2019/2021. A tal fine concordano di applicare una decurtazione del 50% dei compensi destinati a remunerare la performance (sia individuale che collettiva) ai dipendenti percipienti i compensi di cui al su citato art. 80, comma 2, lett. g) per un importo annuo complessivo eccedente € 7.000,00.
   I risparmi derivanti da tale decurtazione saranno distribuiti tra tutti i rimanenti dipendenti dell'ente.
   La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa);
10. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera a) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

a) la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
b) la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato in servizio presso ciascuna Area con arrotondamento all'unità inferiore se i due decimali sono pari o inferiori a 50 centesimi o all'unità superiore nel caso inverso. In ogni caso presso ciascuna Area deve essere individuata almeno una unità destinataria della maggiorazione del presente articolo.
c) In caso di ex equo il premio verrà erogato in applicazione quanto previsto dall'art.70, comma 2 del CCNL FL 2018/2021, al dipendente non destinatario del premio nelle annualità precedenti o non destinatario dello stesso nell'annualità precedente.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

- costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;

– costituiscono economie da destinare ad incrementare le risorse da destinare a performance.

La performance organizzativa sarà erogata secondo il sistema vigente di valutazione della performance.

Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

a) Personale di polizia locale:

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

Art. 16 – Indennità di servizio esterno

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

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
La misura dell'indennità viene stabilità in Euro 4,70 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2023.
Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.
Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 17 – Indennità di funzione

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

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposto per dodici mensilità, da erogare mensilmente così come segue:
   a) Agenti: 1.020 euro;
   b) Sottoufficiali: 1.620,00;
   c) Ufficiali direttivi: 2.500;

2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022.

3. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.

4. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 12, comma 5, del presente CCI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 18 - Proventi delle violazioni al codice della strada

Ove siano destinate con la deliberazione di Giunta Comunale di destinazione dei proventi del codice della strada, ai sensi dell'art. 98 del CCNL, le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, laddove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio, rinviando a un successivo accordo tra le parti la definizione delle regole organizzative e di coinvolgimento degli addetti del servizio, in relazione alle risorse disponibili in sede di verifica degli equilibri di bilancio.
L'obbligo di destinare le risorse su destinate al Fondo Pensione Perseo non comporta anche l'obbligo di conferire allo stesso quota parte o la totalità del TFR, né la trasformazione del TFS in godimento in TFR.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

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

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

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
   a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
   b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
   c) La percentuale massima di cui alla lett. b) è aumentata al 30% per il personale utilizzato in convenzione con altri enti ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2022.
   d) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti

- Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;
- Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

Art. 20 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato
art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex* art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
   - ✓ gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni del nuovo codice dei contratti D. Lgs. 36/2023 e/o dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016;
   - ✓ i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
   - ✓ i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
   - ✓ compensi derivanti dall'applicazione delle previsioni di cui all'art. 16 del D.L. 98/11 (Piani di razionalizzazione) – come da parere ARAN CFL169b;
   - ✓ compensi c.d. Istat

2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
   - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
   - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
   - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
   - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
   - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
     a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
     b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
     c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
     d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 22 – Reperibilità

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

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL Funzioni Locali 2016/2018;
3. Al personale tecnico e/o amministrativo che gestisce e coordina il tipo di intervento derivante dalle segnalazioni di chiamata, l'indennità di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL viene confermata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sette volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
6. Il servizio di reperibilità è organizzato secondo quanto stabilito nell'allegato "C" al presente CCI

Art. 23 – Turnazioni

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

1. Il servizio in turnazione non è attualmente istituito.
2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere 1) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:
   - le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;

2.In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 24 - Riduzione di orario

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL-2022e dell'art. 22 del CCNL regioni e autonomie locali del 1 aprile 1999, le parti concordano quanto segue:
   - al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione multiperiodale (artt. 30 e 31 del CCNL-2022), finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è possibile applicare una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali;
2. I servizi interessati alla riduzione dell'orario sono:

a) Polizia locale;

3. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi;
4. Il Nucleo di Valutazione verifica, con cadenza annuale, che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, segnalando, al presidente della delegazione trattante di parte pubblica, eventuali situazioni di scostamento;
5. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

Art. 25 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

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

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
   a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue;
   b) si rinvia ad un successivo accordo l'attivazione dell'istituto della "Banca delle ore", compatibilmente con la verifica delle risorse disponibili.

Art. 26 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

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

Art. 27 – Flessibilità dell'orario di lavoro

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

1.In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
   - *30* minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita, stabilito dal Responsabile di servizio competente;
   - La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;
   - Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni, nonché quelli addetti agli sportelli aperti al pubblico qualora la flessibilità non consenta la resa del servizio;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, 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;
- 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.

Art. 28 – Orario multiperiodale

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

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno;

2.I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno;

3. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa;

4.In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo:
13 settimane/anno;

5.Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario.

Art. 29 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

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

Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
b) Area della vigilanza e polizia locale;

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 30 – Salute e sicurezza sul lavoro

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
   a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
   b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.

c) La metodologia è articolata come segue:
   - Valutazione periodica dei rischi;
   - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
   - Piano di Sicurezza.

d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
   - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
   - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
   - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
   - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.

e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Art. 31 – Innovazioni tecnologiche
art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-*bis* del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 32 - Le attività del "welfare integrativo"
art. 7, comma 4, lett. h) Ccnl 16/11/2022

1.In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera h), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue, per ciò che concerne il Welfare integrativo, disciplinato dall'articolo 82 del CCNL medesimo.
DESTINAZIONE DELLE RISORSE:

- In caso di attivazione del welfare integrativo, le relative risorse di cui all'art. 82, del CCNL-2022, nei limiti ivi previsti, sono destinate agli utilizzi di cui all'unita tabella "A", nelle percentuali ivi indicate;
- Le percentuali indicate nell'allegato A) saranno eventualmente applicate anche per gli anni successivi, utilizzando come base di calcolo le risorse disponibili in ciascun anno. In caso di incapienza delle risorse destinate ai diversi utilizzi, gli importi riconosciuti sono calcolati mediante proporzionale riduzione degli importi massimi concedibili;
- Nel caso di sussidi e contributi, le spese ammesse ai benefici sono unicamente quelle sostenute nel periodo temporale lavorato presso l'ente. È escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. È esclusa altresì la partecipazione ai benefici di cui al

presente contratto nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.
- Le somme che a consuntivo risultassero non spese sono ripartite dell'esercizio successivo.

Tabella "a" – ripartizione delle somme tra le casistiche di cui all'art. 82, comma 1, ccnl-2022:

Voce
1) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia

In fase di prima applicazione le parti concordano di destinare a welfare integrativo la somma di € 7.600,00 da destinare alla finalità "*Iniziative di sostegno al reddito della famiglia".*

Sulla scorta dei numerosi interventi normativi che agevolano tale scelta le parti concordano di destinare **per l'anno 2023** le su dette somme secondo la seguente ripartizione:

1) € 200,00 in buoni benzina, per ogni lavoratore a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Camisano Vicentino, alla data di stipula del presente accordo.
2) L'erogazione degli importi collegati alle singole voci di cui sopra, avviene in un'unica soluzione con consegna buoni carburanti che l'ente provvederà ad acquistare entro la fine dell'anno corrente.;
3) Al termine delle erogazioni verrà fornita apposita informativa alle RSU, in forma aggregata e non nominativa, con indicazione della somma complessivamente erogata e del numero dei beneficiari.

Le parti si riservano di disciplinare in modo pluriennale il presente Capo al termine della fase sperimentale di applicazione del 2023.

CAPO IV- Discipline particolari

Art. 33 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 34 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 35 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato dopo un periodo di servizio non inferiore a 12 mesi continuativi, prestati nella stessa area di appartenenza;

Art. 36 – Lavoro somministrato

I lavoratori somministrati non hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 37– Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.
Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

CAPO V – Disposizioni Finali

Art. 38 - Clausola finale

Le parti convengono che il presente CCDI avrà decorrenza dalla data di stipula definitiva, restando validi per l'anno 2023 gli accordi precedentemente sottoscritti non in contrasto con le nuove disposizioni contrattuali.
Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Le parti sottoscrivono il presente atto.

La delegazione di parte pubblica nelle persone di:
Presidente- Segretario Comunale: dott. MANUEL BRUNO
Responsabile del Personale: dott. Matteo Pierobon
Responsabile Area Amministrativa – dott.ssa Sonia Borriero
e
La parte Sindacale di seguito elencata:
Rappresentanza Sindacale Territoriale:
CGIL – FP Debora Caldieraro
UIL – FPL Carola Paggin

RSU Aziendali
Cozza Silvia
Furlan Nicola
Barbieri Rosella
Tonnini Piergiorgio

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

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

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "*differenziali stipendiali*" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "*differenziali stipendiali*", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis,* del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che abbiano maturato **trentasei mesi** di ininterrotto servizio nel Comune di Camisano Vicentino e che negli ultimi tre 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;
4. solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di "*differenziali stipendiali*" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale;
9. le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
10. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti per email istituzionale, da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
11. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ;
12. Nel triennio saranno consentiti passaggi nel limite del 30% del personale in servizio nell'ente.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- *art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -*

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: 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	60	Il punteggio relativo alla media delle valutazioni della performance individuale assegnato al triennio si attribuisce con sistema proporzionale diretto rapportato al punteggio massimo di 60
ESPERIENZA PROFESSIONALE* Esperienza professionale 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 Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	Il punteggio massimo di 40 punti viene assegnato a chi risulta essere in possesso del più elevato numero di anni di permanenza in servizio nel medesimo profilo professionale, agli altri verrà assegnato il punteggio in proporzione.

Ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett.f, per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si prevede il seguente punteggio aggiuntivo:

PUNTEGGIO AGGIUNTIVO	3%	Da 6 a 7 anni di NON progressione: punti 1%; Da 8 a 9 anni di NON progressione: punti 2%; 9 o più anni: punti 3%.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

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

1. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli presso il Comune di Camisano Vicentino;
2. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
3. Dipendente più anziano di età.

Allegato **"B"** al **CCI 2023/2025**

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI DA GARANTIRE IN CASO DI SCIOPERO

Art. 1 – Quadro normativo

Il quadro normativo di riferimento è definito dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali che definisce le prestazioni indispensabili in caso di sciopero, i contingenti di personale tenuti a garantirle e le procedure di effettuazione degli scioperi

ART. 2 - Servizi pubblici essenziali

In attuazione dell'art.2 dell'accordo collettivo nazionale comparto Regioni – Autonomie Locali, sono individuati come essenziali i seguenti servizi pubblici:

a) stato civile e servizio elettorale;
b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
f) trasporti;
g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
h) servizi del personale;
i) servizi culturali.

ART. 3 - Prestazioni indispensabili

1. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui all'articolo precedente, è garantita la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:
1) servizio attinente alla rete stradale: manutenzione delle strade provinciali (pronto intervento, anche in servizio di reperibilità); sgombero neve e servizio antighiaccio (24 ore su 24) da garantire in ogni caso durante il periodo invernale;
2) servizio di protezione civile e gestione delle emergenze da presidiare con personale in reperibilità;
3) servizio di polizia provinciale, limitatamente alle prestazioni minime riguardanti:
a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria; ù
b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
c) attività di pronto intervento in materia di salvaguardia del patrimonio ittico e soccorso della fauna selvatica in difficoltà;
4) servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
5) servizi scolastici relativi alla formazione professionale;
6) servizi del personale: limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio sarà garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra i 5 e il 15 di ogni mese; 7) servizi culturali: è assicurata l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
8) servizi indispensabili alla sicurezza delle persone e delle cose, con particolare riguardo agli aspetti relativi alla sicurezza informatica e telefonica.

2. Le prestazioni di cui ai precedenti numeri 1), 3) lett. c, 4) e 6) sono garantite in quanto già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

ART. 4 - Contingenti di personale

Al fine di garantire i servizi essenziali di cui agli articoli precedenti, i Responsabili di Settore sono incaricati di precettare 1 dipendente per i servizi di tipo amministrativi, n. 2 dipendenti per i servizi relativi alle manutenzioni, 2 dipendenti per i servizi di polizia.
Il contingente di personale precettato dovrà rispettare il principio di rotazione.

I nominativi di cui al comma 1 sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

ART. 5 - Rinvio
Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia integralmente alle disposizioni della legge 146/1990 (come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n.83) e all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19.09.2002

ACCORDO DEL SERVIZIO DI REPERIBILITÀ

ART. 1 - OGGETTO

L''istituto della reperibilità trova la sua primaria regolamentazione nelle disposizioni contrattuali contenute nell'art. 24 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, secondo quanto di seguito specificato:

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67.
2. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. I Funzionari se inseriti nei turni, non percepiscono la specifica indennità. Al personale tecnico e /o amministrativo che gestisce e coordina il tipo di intervento derivante dalle segnalazioni di chiamata, l'indennità di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL viene stabilita in euro 13,00 per ogni turno di dodici ore. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 7 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32 del CCNL FL 16/11/2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4. Al fine del calcolo del suddetto compenso, la presenza in servizio del dipendente in entrata ed in uscita è rilevata con i normali sistemi automatizzati in uso nell'Ente

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

ART. 2 FINALITÀ DEL SERVIZIO

1. Per reperibilità si intende l'obbligo del dipendente incluso nel turno di tale servizio di porsi in grado di ricevere prontamente e continuativamente per l'intero periodo le eventuali chiamate di servizio e di provvedere in conformità a quanto previsto nell'apposito protocollo operativo, raggiungendo il posto di lavoro assegnato entro trenta minuti dalla chiamata.

2. Il servizio di reperibilità costituisce un servizio essenziale dell'Ente.

3. Il servizio è istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili atti a garantire la salvaguardia dell'incolumità pubblica e del patrimonio comunale.

4. Non rientrano nelle funzioni proprie del servizio di reperibilità l'esecuzione di attività che l'Ente può svolgere con il ricorso all'ordinaria programmazione degli interventi e dei servizi anche con prestazioni di lavoro straordinario. Esulano altresì dal servizio gli interventi su beni mobili ed immobili non di pertinenza del Comune che non determinino situazioni di pericolo per la pubblica incolumità.

5. I costi dell'intervento di reperibilità operato per la rimozione di una situazione di pericolo determinata da beni mobili o immobili non di pertinenza del Comune sono posti a carico del responsabile.

6. Gli interventi di reperibilità regolamentati nel presente regolamento non costituiscono attività di protezione civile.

Art. 3 - DISPOSIZIONI ORGANIZZATIVE GENERALI

1. Il servizio è attivo, fuori dal normale orario di lavoro degli uffici, per l'intera giornata e per tutti i giorni dell'anno.

2. Il Funzionario di riferimento è il Responsabile del Settore Tecnico – LL.PP.

3. Per l'espletamento di tutte le attività di supporto, logistiche, di raccordo e comunicazione e quanto necessario al buon funzionamento della squadra di reperibilità e delle sue attività, il suddetto Funzionario nomina un Responsabile del servizio ed un suo sostituto.

Art. 4 - COMPOSIZIONE DELLA SQUADRA

La squadra di reperibilità oltre l'orario di servizio è composta da un Istruttore tecnico o Istruttore amministrativo in servizio presso il Settore Tecnico e un operaio, individuati dal Responsabile del Settore Tecnico – LL.PP, secondo la seguente articolazione settimanale:
L'orario del servizio di reperibilità è complementare al normale orario di servizio: nei giorni feriali è attivo nell'orario extralavorativo, nei giorni non lavorativi nelle 24 ore. Il cambio turno avviene settimanalmente, a rotazione ciclica, secondo il calendario predisposto dal Responsabile del Settore Tecnico – LL.PP che verrà comunicato ai dipendenti all'inizio di ogni mese.
Chi riceve la chiamata di attivazione dell'intervento opera prioritariamente la scelta se far intervenire la squadra o le ditte esterne di cui al successivo.

Art. 5 - DOVERI DEL PERSONALE IN REPERIBILITÀ

1. I dipendenti idonei al servizio di reperibilità non possono rifiutarsi di svolgere il servizio nei termini previsti dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di servizio del Responsabile del Settore Tecnico – LL.PP.
2. Qualsiasi variazione o impedimento nello svolgimento del proprio turno di reperibilità sono immediatamente comunicati al Responsabile che provvede alla sostituzione.
3. Per esigenze particolari il dipendente in turno di reperibilità può farsi sostituire da altro dipendente idoneo e disponibile dallo stesso individuato, nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale. La sostituzione è comunicata al Responsabile del servizio. In caso di impossibilità sopravvenuta durante il turno il dipendente deve comunicare immediatamente agli altri componenti della squadra il proprio impedimento.
4. Durante il turno di reperibilità il dipendente addetto:
a) tiene il telefono di servizio sempre acceso e in condizioni idonee a ricevere chiamate;
b) risponde prontamente alle chiamate.
5. Alla fine del turno settimanale di reperibilità il dipendente riconsegna l'equipaggiamento in dotazione in stato di piena efficienza e/o segnala eventuali carenze di funzionamento, in questo caso dopo essersi attivato per rimuovere i malfunzionamenti.
6. Il dipendente in turno di reperibilità che non risulti reperibile o che non comunichi immediatamente il proprio impedimento, oltre alla conseguente responsabilità disciplinare, perde il diritto al compenso per il periodo nel quale non risulti in reperibilità. Il Responsabile del servizio informa il Segretario di comportamenti che possono avere rilevanza disciplinare.

ART. 6 - DOVERI DEL DIRIGENTE DI RIFERIMENTO

1. Il Funzionario responsabile del servizio:
a) coordina e sovrintende il servizio di reperibilità;
b) adotta le disposizioni organizzative relative al servizio;
c) impartisce disposizioni ed istruzioni di dettaglio al personale addetto al servizio (elenco delle ditte reperibili, formazione e aggiornamento dei dipendenti idonei al servizio, ecc.);
d) svolge tutte le altre funzioni attribuitegli dal presente regolamento e dalle norme vigenti.
2. Il Funzionario/Responsabile del servizio è responsabile dell'adeguatezza della formazione, dell'idoneità professionale dei componenti la squadra, della formazione e delle dotazioni in materia di sicurezza.

ART. 7 - USO DELL'AUTOVEICOLO, COPERTURA ASSICURATIVA

1. Il dipendente inserito nei turni di reperibilità, in caso di chiamata, utilizza il proprio mezzo per raggiungere la sede del Comune. In caso di dimostrata indisponibilità di un autoveicolo, utilizza un mezzo comunale previa autorizzazione del Dirigente responsabile del servizio.
2. Il Comune garantisce la copertura assicurativa per infortunio ai dipendenti in reperibilità dal momento dell'attivazione dell'intervento e per tutta la durata dello stesso oltre all'assicurazione kasko per l'uso dell'autoveicolo personale. I danni materiali sono coperti dall'assicurazione RCT del veicolo. La stessa copertura assicurativa è garantita al Dirigente, in caso di intervento.

ART. 8 - ATTREZZATURE E DOTAZIONI

1. Al fine di garantire il servizio, l'Ente assicura attrezzature e dotazioni adeguate.
2. Durante il turno i dipendenti sono dotati di:
a) telefono cellulare di servizio dedicato dotato di caricabatteria;
b) adeguata attrezzatura ed abbigliamento personale ad alta visibilità fornito dall'ente;
c) mezzi di trasporto funzionanti ed opportunamente attrezzati (lampade segnaletiche, gomme antineve in periodo invernale, ecc..);
d) numeri utili e di emergenza;
e) idonei DPI;

f) altro materiale necessario a garantire la sicurezza personale.
3. I dipendenti in reperibilità devono poter disporre:
- delle chiavi di tutti gli edifici comunali, opportunamente etichettate;
- di attrezzature ad uso esclusivo degli interventi di reperibilità disponibili e conservate in appositi locali.
4. Al termine del normale servizio giornaliero, gli automezzi di servizio da destinare al pronto intervento sono adeguatamente preparati e mantenuti in condizioni di piena efficienza.

ART. 9 - ATTIVAZIONE E TIPOLOGIE D'INTERVENTO

Le chiamate in servizio avvengono tramite il numero dedicato al servizio di pronta reperibilità in capo all'istruttore tecnico o amministrativo che gestisce e coordina il tipo di intervento derivante dalla segnalazione. Ottenute le generalità ed il numero di telefono del segnalante, può essere effettuata una telefonata di verifica.

Il tecnico comunale:

- valuta se richiedere l'intervento di tutti o alcuni degli altri componenti della squadra e/o avvalersi di una delle ditte specializzate incaricate dei servizi esternalizzati;
- valuta altresì se richiedere l'intervento delle forze dell'ordine, dei Vigili del Fuoco, delle società di gestione, della protezione civile.

Il servizio di reperibilità assolve lo scopo di eliminare o comunque fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare la pubblica incolumità e che possano essere affrontati dalla squadra costituita. L'attivazione del servizio di reperibilità non può aver luogo per interventi che rientrano nella normale manutenzione o che non creano una situazione di pericolo.
La valutazione relativa all'adozione dell'intervento è effettuata dal tecnico che all'occorrenza può avvalersi dell'assistenza telefonica, prestata volontariamente dal Responsabile dell'Area Tecnica, e che deciderà sull'esigenza di far intervenire sul posto il personale operaio.
Il dipendente reperibile si attiverà, per fronteggiare la situazione, nei limiti delle proprie competenze, conoscenze e disponibilità di mezzi e personale, avendo come obiettivo principale la salvaguardia della pubblica incolumità.
In caso di emergenze di particolare gravità, o nell'ipotesi di evento nel quale l'operato della squadra è da ritenersi non idoneo, il tecnico può chiedere l'intervento del Coordinatore della protezione civile o suo sostituto.

ART. 10 - SCHEDA INTERVENTO E DIARIO DELLA REPERIBILITA'

L'istruttore tecnico o amministrativo inserito nei turni di reperibilità avrà cura di compilare:

1. il diario della reperibilità, in file formato excel secondo il modello predisposto dall'ufficio personale che dovrà contenere i seguenti dati:
   a) nominativi dei dipendenti (tecnico e operaio) in reperibilità e durata del relativo turno;
   b) sunto di quanto indicato nella scheda di intervento di seguito dettagliata;

2. la scheda intervento. La scheda contiene oltre al rapporto sugli interventi effettuati:
   - l'ora e gli estremi del soggetto che ha effettuato la chiamata;
   - la natura dell'evento o della situazione determinatasi;
   - la durata, gli interventi effettuati, il materiale e le attrezzature impiegate;
   - la ditta esterna coinvolta;
   - i nominativi del personale intervenuto e la durata della prestazione effettuata.

3. La scheda sarà trasmessa:
   a) al Responsabile del Settore Tecnico – LL.PP
   b) dopo la quantificazione del danno, all'Ufficio Ragioneria per la procedura di eventuale recupero di somme a carico di terzi.

4. Qualsiasi problematica emersa in relazione all'intervento (dubbi su necessità dell'intervento, sulle proprietà, sulla competenza, mancata disponibilità di mezzi o attrezzature, ecc.) dovrà essere appositamente evidenziata nella scheda.

5. Il Responsabile valuta le problematiche emerse e si adopera affinché le stesse non si ripropongano in futuro.

ART. 11 - DITTE ESTERNE

1. E' fornito alla squadra l'elenco delle ditte esterne tenute per contratto all'intervento di reperibilità.