

<p style="text-align: center;">CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025 DEL COMUNE DI VADO LIGURE</p>
--

In data 14/11/2023 alle ore 8.30 presso la residenza del Comune di Vado Ligure, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente – ARALDO PIERO – Segretario comunale	P [X]	A []
Componente – CERVENO DOMENICO – Responsabile di settore	P [X]	A []

- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale	FP CGIL	PELUFFO ENNIO	P []	A [X]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL		P []	A [X]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	VASSALLO VINCENZO	P [X]	A []

R.S.U. Aziendale	– BAZZARDI MAURIZIO DOMENICO	P []	A [X]
R.S.U. Aziendale	– BOVERO OSCAR	P [X]	A []
R.S.U. Aziendale	– GIAMELLO GIAMPAOLO	P [X]	A []
R.S.U. Aziendale	– PRANDI CARLO	P [X]	A []
R.S.U. Aziendale	– SIGNORASTRI MARIALESSANDRA	P [X]	A []

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

Per la delegazione di parte pubblica:	Presidente	Piero Araldo
	Componente	Domenico Cerveno

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL FP	Vincenzo Vassallo
R.S.U. Aziendale	Giampaolo Giamello
R.S.U. Aziendale	Oscar Bovero
R.S.U. Aziendale	Carlo Prandi
R.S.U. Aziendale	Marialessandra Signorastri

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	6
CAPO I – Risorse e Premialità	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	6
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	7
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	7
Art. 8 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa	7
CAPO III – Progressione economica all’interno delle Aree	8
Art. 9 – Criteri generali	8
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	8
Art. 10 – Principi generali.....	8
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro	9
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	10
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	12
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	12
Art. 13.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997.....	12
Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge.....	12
CAPO VI – Performance e Premio individuale	13
Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.....	13
CAPO VII – Sezioni speciali- Personale di Polizia Locale	14
Art. 15 – Indennità di servizio esterno	14
Art. 16 – Indennità di funzione	15
CAPO VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione	16
Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	16
Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato	16
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	17
CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO	17
Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	17

Art. 20 – Reperibilità	17
Art. 21 – Turnazioni	18
Art. 22 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	18
Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale	19
Art. 24 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	19
Art. 25 – Buono pasto e personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio	20

CAPO II – ALTRI ISTITUTI 20

Art. 26 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	20
--	----

ALLEGATI:

Allegato “A” Definizione delle procedure per le progressioni all’interno delle aree.....	22
Allegato “B” Fattispecie e misura dell’indennità per specifiche responsabilità	25
Allegato “B1” Pesatura dei responsabili dei Servizi	27

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) il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 23/03/2018 avente ad oggetto “*Modifiche alla metodologia di valutazione del personale dipendente adottata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 12/08/2011 modificata con deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 26/07/2012*”;
- h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula per tre anni, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.

3. Le parti espressamente concordano che la disciplina del presente contratto si applica dalla data di stipula del medesimo per tutti gli istituti con la sola eccezione dei differenziali stipendiali che hanno decorrenza obbligatoria dal 01/01/2023 applicando i criteri di valutazione di cui al presente contratto.

Le specifiche responsabilità nella nuova disciplina ex art. 84 del nuovo CCNL decorrono dalla stipula del presente contratto e, pertanto, per i mesi precedenti si dovrà applicare il precedente CCI relativamente alle figure e importi previsti. Le specifiche disposizioni di legge seguono le norme di riferimento e non sono disciplinate nel presente contratto se non come mero richiamo. Quanto alla premialità (performance organizzativa e individuale), poiché si tratta di istituti legati alle valutazioni dell'intero anno, si applica il vigente sistema di valutazione della performance.

4. 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, saranno negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

5. 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. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire 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 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.

Art. 6 – Istituti contrattuali

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

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

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - 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;
 - 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;
 - il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell’amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
- a) 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;
- a) 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

1. Le Parti concordano che:

- a) che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL;
- b) le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- c) le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- d) la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

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. A tali somme, vanno aggiunti gli incrementi del differenziale stipendiale, come individuati negli articoli 92, 96, 102 e 106 del CCNL-2022.
2. In ogni anno possono essere attribuiti differenziali stipendiali nel rispetto del principio della selettività e della quota limitata previsti dalla norma di legge, che l'ente deve garantire.
3. 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.
4. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei “*differenziali stipendiali*” del personale cessato a qualsiasi titolo.
5. 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 aree professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore incaricato di E.Q.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore incaricato di E.Q., sentito il Segretario Generale.
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.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro di cui all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCNL-2022 è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita **attività disagiata** una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente.

Non si rilevano attività disagiate in quanto non si riscontrano prestazioni svolte in modalità realmente ed effettivamente differenziate da quelle che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo. In particolare non sono qualificabili come attività disagiate ma come lavoro straordinario le seguenti prestazioni connotate altresì da specifiche responsabilità:

- Area Operatori esperti con funzioni di usciere, cui viene richiesta la disponibilità a rientrare in servizio al di fuori dell'orario ordinario per espletare mansioni in occasione di attività non programmate, in situazioni di emergenza, per cerimonie e consultazioni elettorali;
- Personale dell'Area Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari (ad eccezione dei Responsabili di Settore E.Q.) ai quali viene richiesto il rientro in servizio dopo aver regolarmente terminato il turno di lavoro con timbratura in uscita, in occasione di allerta meteo arancione o rossa, al di fuori della reperibilità.

3. Vengono definite **attività esposte a rischio** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Documento di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123,

in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano un'esposizione diretta e continua:

- a) Con sostanze chimiche e biologiche;
- b) Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- c) Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- d) Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali;
- e) Conducente M.O.C.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori: 1 € al giorno.

In base alla definizione sopra riportata detta indennità spetta a: Operatori esperti capo operai, operai esperti professionali (compresi quelli dei servizi cimiteriali), operatori esperti conducente M.O.C.

4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino **maneggio di valori** di cassa dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

- Valori trattati/Importi maneggiati annui *fino a Euro 499,99*
Indennità Euro/giorno = Euro 0
- Valori trattati/Importi maneggiati annui *da Euro 500,00 a Euro 4.999,99*
Indennità Euro/giorno = Euro 1,00
- Valori trattati/Importi maneggiati annui *da Euro 5.000,00 a Euro 19.999,99*
Indennità Euro/giorno = Euro 1,20
- Valori trattati/Importi maneggiati annui *oltre Euro 20.000,00*
Indennità Euro/giorno = Euro 1,50

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Responsabile del Settore incaricato di E.Q. previa verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia al Servizio personale per l'attribuzione dei compensi.

6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.

7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, a consuntivo e su attestazione del Responsabile del Settore incaricato di E.Q.

8. 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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di E.Q.

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q., con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Settore incaricato di E.Q. con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
- c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- d) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di Settore, presieduta dal Segretario Generale, provvede al riparto delle somme tra i vari Settori sulla base delle unità di personale interessate.

3. Le fattispecie alle quali il Responsabile di Settore incaricato di E.Q. dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI facente parte integrante e sostanziale del presente CCI.

4. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile di Settore incaricato di E.Q. in applicazione e secondo quanto stabilito dalla allegata tabella "B" delle fattispecie di specifica responsabilità e relativa scheda "B1" pesatura dei Responsabili dei Servizi al fine di determinarne l'ammontare dell'indennità, allegati al presente CCI per farne parte integrante e sostanziale. La quantificazione definitiva dell'indennità avviene a cura dell'Ufficio personale solo successivamente alla destinazione delle somme per il finanziamento dell'istituto in sede di contrattazione decentrata integrativa.

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato.

6. Nel caso in cui nell'anno di riferimento non venisse attribuita la specifica responsabilità ad un Responsabile di Servizio, la relativa somma può essere utilizzata per attribuire altre specifiche responsabilità come da tabella "B" oppure incrementare la performance individuale nel medesimo anno. Le altre somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

7. Il provvedimento di attribuzione degli incarichi che comportano l'esercizio di specifiche responsabilità può essere soggetto a revisioni, integrazioni, e revoca anche in corso d'anno.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

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

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

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

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di contrattazione decentrata aziendale e sulla base dei Regolamenti comunali in materia di compensi previsti dalla legge, con atto del Responsabile del Settore incaricato di E.Q. Per i Responsabili di Settore incaricati di E.Q. vi provvede il Segretario Comunale.

Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

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

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni del “Codice appalti”;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell’art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell’art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell’evasione dei tributi locali, ai sensi 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.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di contrattazione decentrata aziendale e sulla base dei Regolamenti comunali in materia di compensi previsti dalla legge, con atto del Responsabile del Settore incaricato di E.Q. Per i Responsabili di Settore incaricati di E.Q. vi provvede il Segretario Generale.

3. Le somme erogate quale contributo forfettario a totale carico dell’ISTAT previste e finanziate dalla Legge che indice il Censimento Generale della Popolazione e delle abitazioni nonché le altre somme previste per l’effettuazione di rilevazioni ISTAT nelle quali il Comune venga coinvolto in base al Programma Statistico Nazionale, saranno erogate sulla base di apposito progetto redatto dal responsabile dell’Ufficio Comunale di Censimento ai dipendenti comunali coinvolti nelle operazioni di censimento/di rilevazione statistica. La liquidazione avverrà in relazione all’attività svolta, al di fuori dell’ordinario orario di lavoro come previsto dall’art. 70- ter del CCNL 21.05.2018, da ciascun

dipendente in proporzione al raggiungimento degli obiettivi, al rispetto delle tempistiche previsti dalle circolari ISTAT e dietro puntuale rendicontazione.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

1, In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano che per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance individuale si applicano le norme del vigente sistema di valutazione della performance, dando atto che a seguito dell'entrata in vigore del CCNL sottoscritto il 16/11/2022 la terminologia in essa indicata va armonizzata con le predette norme contrattuali. Si dà atto, in particolare che le posizioni organizzative oggi vengono denominate ed equiparate alle elevate professionalità, il personale dei livelli viene oggi equiparato a tutto il personale non titolare di elevata qualificazione; il termine categoria deve intendersi equiparata all'area.

2. Al fine di omogeneizzare le valutazioni predisposte dai diversi Responsabili di Settore, preso atto che una differenza di peso tra una persona e l'altra nell'attribuzione delle valutazioni è da considerarsi fisiologica e non eliminabile, esclusivamente ai settori nei quali la valutazione di più del 60 % dei dipendenti assegnati e valutati è superiore a 90/100, si applica un coefficiente di omogeneizzazione, determinato come segue:

- Coefficiente: valutazione media comunale/valutazione media del settore;
- Valutazione riparametrata= valutazione originale x coefficiente.

Il coefficiente di omogeneizzazione eventualmente applicato è applicato esclusivamente ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e non ai fini della valutazione utile per la progressione economica.

3. La parte delle risorse disponibili per la premialità che rimane indivisa, in ragione del mancato totale raggiungimento degli obiettivi assegnati e della non corrispondenza delle valutazioni conseguite dai dipendenti, viene ripartita come segue: distribuzione ai dipendenti che hanno superato i 90 punti in maniera direttamente proporzionale al punteggio complessivo conseguito.

4. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 6 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

5. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.

6. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.

7. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

8. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore alla multa.

9. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022 tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale, per una quota pari al 30% del premio medio procapite attribuito. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a 8 dipendenti individuati tra gli 8 dipendenti con la valutazione più elevata in assoluto dell'ente riparametrata in modo da consentire un'equa distribuzione degli otto destinatari della maggiorazione tra i vari settori considerando sia il numero

di dipendenti presenti in ogni settore sia la tendenza manifestatasi da parte di ciascun valutatore in quella specifica sessione valutativa a formulare valutazioni più elevate della media delle valutazioni rilevate.

10. Qualora la somma spettante nell'anno al dipendente per le ipotesi previste nell'art. 13 (sponsorizzazione, risparmi di gestione, IMU, incentivi per funzioni tecniche, ecc.) risulti pari o superiore a quattro volte la produttività spettante prevista per l'anno di riferimento, la quota di produttività sarà erogata al 50%; qualora la somma risulti superiore a cinque volte la produttività spettante, la quota di produttività non verrà erogata. Le somme eventualmente in esubero confluiranno nel fondo di produttività. Si considerano le somme spettanti nell'anno di riferimento per ciascun dipendente già pagate al momento in cui si eroga la produttività. Gli eventuali compensi non ancora liquidati al momento della corresponsione della produttività, saranno sommati ai compensi relativi all'anno successivo.

11. La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta comunale nel caso delle risorse variabili o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.

12. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance o nella deliberazione di approvazione dell'obiettivo assegnato al gruppo, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al raggiungimento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 70% e solamente se la performance individuale dei dipendenti coinvolti supera i 70 punti. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95 %;
- in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà compresa tra il 70% e il 94%.

CAPO VII – Sezioni speciali

Personale di Polizia Locale

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

Art. 15 – Indennità di servizio esterno

1. 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.

2. Almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate devono essere svolte effettivamente all'esterno per almeno 13 giornate lavorative mensili, in conformità a quanto previsto dall'art. 100 del CCNL 16/11/2022 che dispone che la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi di vigilanza esterni sia resa "in via continuativa".

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità verrà effettuata dal Responsabile del Settore Polizia Locale che ne darà comunicazione al Servizio personale per la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività e l'attribuzione dei compensi. I nominativi dei dipendenti interessati saranno altresì comunicati dal Responsabile del Settore Polizia Locale alla Rsu e alle OO.SS.

4. L'indennità giornaliera maturata viene erogata a consuntivo mensile e su attestazione del Responsabile del Settore Polizia Locale.

5. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 2,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia pari o superiore a due/terzi dell'orario ordinario di lavoro.

6. Il Responsabile del servizio di Polizia Locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. La presente disciplina trova applicazione dalla data di stipula del presente contratto.

7. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 16 – Indennità di funzione

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.

2. Si attribuiscono le seguenti indennità di funzione, dirette a compensare l'esercizio dei compiti di responsabilità di seguito individuati:

- Funzioni di Vicecomandante del corpo di Polizia Locale;
- Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro all'interno del corpo di Polizia Locale senza funzioni di Vicecomandante.

3. Il compenso annuo per l'esercizio delle responsabilità come sopra definite è così determinato:

- Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro all'interno del corpo di Polizia Locale con funzioni di vice comandante: € 2.000;
- Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro all'interno del corpo di Polizia Locale senza funzioni di vice comandante: € 1.700;

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del titolare Responsabile del Settore Polizia Locale, sentito il Segretario Generale, mediante atto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia al Servizio personale per l'attribuzione dei compensi. Il titolare Responsabile del Settore Polizia Locale verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposto per dodici mensilità, da erogare mensilmente.

6. 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.

CAPO VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

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) del 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) La valutazione del risultato degli incarichi di EQ sarà a cura Nucleo Indipendente di Valutazione. L'indennità di risultato è corrisposta da un minimo del 18 % fino ad un massimo pari al 22% della retribuzione di posizione in riferimento al raggiungimento degli obiettivi inseriti nel Piano Performance e pesati dal Nucleo Indipendente di Valutazione e parte della scheda di valutazione inerente i comportamenti organizzativi. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari o inferiore a 70 punti. Per valutazioni comprese fra i 70 punti e 94,99 punti, si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato. Per valutazioni uguali o superiori ai 95 punti, si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti alle posizioni organizzative e si divide la somma a disposizione per tali punteggi complessivi. Si ottiene così un valore-punto di risultato che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dalle singole posizioni organizzative.

c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti.

d) Per gli incarichi *ad interim*, si fa rinvio all'articolo 4 comma 6 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, Appendice 6 "*Regolamento sulla disciplina degli incarichi di elevata qualificazione*".

Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

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 Codice dei contratti pubblici;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

2. Qualora la somma spettante nell'anno al dipendente risulti pari o superiore a quattro volte l'indennità di risultato prevista per l'anno di riferimento, la quota di risultato sarà erogata al 50%; qualora la somma risulti superiore a cinque volte l'indennità di risultato, la quota di risultato non verrà erogata.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

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. 20 – Reperibilità

1. Per l'applicazione di tale istituto si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.

2. L'istituto della reperibilità si applica al personale dei servizi: operai del servizio manutenzione; Polizia Locale; Servizi demografici, limitatamente alle denunce di morte.

3. Ogni addetto non potrà effettuare più di cinque turni consecutivi e non più di 10 turni al mese.

4. L'importo dell'indennità giornaliera è di € 13,00 per il personale che, nel rispetto di quanto stabilito dal comma 3, viene collocato in reperibilità per più di 6 volte al mese. Per il personale che effettua la reperibilità fino a sei volte al mese l'importo dell'indennità giornaliera è quello previsto e disciplinato dall'art 24 comma 1 del CCNL.

Art. 21 – Turnazioni

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

2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/unito civilmente non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi;
- dipendenti conviventi con soggetti disabili ai quali prestano assistenza e che per questo usufruiscono dei permessi di cui alla legge n. 104/1992.

3. In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL-2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal Responsabile del Settore competente, fino a un massimo di 12.

4. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti **concordano sulla non facoltà** riservata ai 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.

5. Il lavoro è organizzato su turni nel Servizio manutenzione (escluso il Servizio cimiteriale) e nella Polizia Locale.

Art. 22 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

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, ad eccezione di un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 180 annue;
- b) le ore destinabili alla banca ore è pari a zero.

Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale

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. 24 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- L'orario ordinario di lavoro è pari a 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. L'articolazione è la seguente:

Nei giorni di lunedì, mercoledì e venerdì (6 ore lavorative) l'orario di entrata è dalle 7.30 alle 8.30 e quello di uscita dalle 12.30 alle 13.30. Fermo restando l'obbligo di svolgere almeno 5 ore giornaliere di lavoro, il dipendente può usufruire fino al massimo di un'ora di flessibilità al giorno che può essere usata tutta in entrata (es. E 8.30 – U 13.30), tutta in uscita (es E. 7.30 – U 12.30) o parte in entrata e parte in uscita (es. E 7.45 – U 13.45 E 8.00- U 14.00 E 8.30 – U 14.30, senza necessità di alcuna autorizzazione. L'orario di uscita può essere posticipato sino alle ore 14.30, senza necessità di autorizzazione del Responsabile di Settore, per compensare la flessibilità usata nell'entrata del mattino.

Nei giorni di martedì e giovedì (9 ore lavorative) l'orario di entrata è dalle 7.30 alle 8.30, con la possibilità di usare un'ora di flessibilità. L'uscita del pomeriggio non potrà comunque avvenire prima delle ore 17.00. L'orario di uscita serale potrà essere posticipato fino alle 18.30, per compensare la flessibilità usata nell'entrata del mattino.

A norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, il debito d'orario derivante da flessibilità può essere autonomamente sanato nella stessa giornata, oppure, previa autorizzazione del Responsabile di Settore, entro i due mesi successivi.

Qualora il dipendente non riesca, occasionalmente, a rispettare i limiti di flessibilità, o comunque voglia beneficiare di ore di recupero oltre l'ora della flessibilità, deve presentare al proprio responsabile di Settore apposita domanda, per mezzo del sistema informatico di gestione delle presenze.

- Le disposizioni sopra enunciate non riguardano il personale addetto ai servizi che necessitano di particolari articolazioni dell'orario quali gli agenti di Polizia Locale e gli operai che osservano gli orari rispettivamente assegnati.

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 ne facciano motivata richiesta fino a quando perdurano le motivazioni della richiesta medesima. Le motivazioni sono di seguito specificate:

- 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.

I Responsabili di Settore provvedono ad autorizzare mediante apposito provvedimento motivato.

Art. 25 – Buono pasto e personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio.

1. L’Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità e nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.

2. 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 lavoro:

- gli operatori della Polizia Locale;
- gli addetti al Servizio Manutenzione

che, per eccezionali e motivate esigenze di servizio certificate dai Responsabili dei Settori competenti, non possano interrompere la propria attività per effettuare la pausa pranzo.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI

Art. 26 – Salute e sicurezza sul lavoro

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 nell’organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritengono la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
- b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
- c) La metodologia è articolata come segue:
 - Valutazione periodica dei rischi;
 - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - Piano di Sicurezza.
- a) 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.
- a) 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.

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

Sulla base della Tabella A prevista in allegato al CCNL 2022, è stabilita la misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili a livello nazionale:

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARIE ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORIE SPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, stabilendo il numero di “*differenziali stipendiali*” attribuibili nell'anno per **ciascuna area**.
2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che:
 - a) negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nell'ambito del medesimo rapporto di lavoro; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Non sono considerati nel computo dei due anni gli anni maturati in altri rapporti di lavoro presso altra pubblica amministrazione e gli anni maturati anche nella medesima pubblica amministrazione in categoria inferiore, in caso di progressione verticale. I due anni sopra citati sono da intendersi anni solari intercorrenti tra l'anno di effettuazione dell'ultima progressione economica (ovvero di assunzione se neoassunti) e anno nel quale si può fare una nuova progressione economica;
 - b) abbia conseguito le ultime tre valutazioni individuali annuali positive o comunque le ultime tre valutazioni positive disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Nel caso di dipendente arrivato tramite mobilità o processi di distacco/comando, la valutazione effettuata da altro Ente verrà rapportata in centesimi in modo da poter essere equiparata al sistema in vigore presso il Comune di Vado Ligure. Nel caso di valutazioni di altri Enti di provenienza espresse esclusivamente in % o fasce di merito e non con un punteggio puntuale verrà preso in considerazione un valore medio nella fascia e lo stesso verrà rapportato a 100.
3. Sono 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.

4. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto o dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
5. Viene formata una graduatoria di ente per ciascuna Area di inquadramento.
Ai fini della confluenza nella graduatoria dell'Area pertinente, per garantire maggiore omogeneità nelle valutazioni assegnate dai diversi Responsabili, il punteggio ottenuto da ciascun dipendente viene normalizzato, rideterminandolo alla luce della media delle medie dei punteggi ottenuti dai dipendenti di tutti i Settori.

Per normalizzare il punteggio di ciascun dipendente avente diritto in base alle medie dei diversi Settori, si può procedere come segue:

- punteggio ottenuto dal singolo dipendente = **x**
- media dei punteggi del Settore del dipendente = **Y**
- media delle medie dei punteggi dei Settori = **Z**
- punteggio normalizzato del dipendente = **z**

$$z = (x/Y) * Z$$

1. **Le graduatorie, una per ciascuna Area di inquadramento**, vengono predisposte dal Servizio Personale, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e trasmesso a mezzo posta elettronica istituzionale a ciascun dipendente, affisso sulla bacheca dell'Ente e pubblicato sulla Intranet aziendale (se esistente) per almeno 15 (quindici) giorni.
2. Le graduatorie di cui al precedente comma vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella di seguito riportata.
3. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati nelle stesse modalità di cui al comma 6) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo sette giorni (7 gg) 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 Segretario Comunale e, per conoscenza, all'Ufficio Personale, entro detto termine (7 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. In caso di assenza del Segretario Comunale, vi provvede il responsabile apicale del Servizio Personale.
4. I dipendenti titolari dell'incarico di Elevata Qualificazione (art. 16, CCNL-2022), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento le ultime tre valutazioni in ordine cronologico. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al comma 5, in via preventiva, potrà essere definito, 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. Il medesimo personale verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ.

Tabella – 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	75%	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.
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.	20%	Due punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.
FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	5%	Viene riconosciuto un punto, per un massimo di dieci punti complessivi, per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, con durata superiore a di 4 ore, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; Codice di comportamento; HACCP; eccetera).
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO	3%	Per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

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

1. Dipendente, con nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero di figli minori a carico;
2. Dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;
3. Dipendente più anziano di età.

FATTISPECIE E MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
--

COMPITI	IMPORTO	
Area Operatori esperti e Istruttori per certificazione a norma di legge per impianti o lavori effettuati	Euro 300,00 annui (dalla 1 ^a certificazione effettuata nel corso di ciascun anno solare)	
Area Operatori esperti: capo operaio	Euro 300,00 annui	
Area Operatori esperti, Istruttori e Funzionari: compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale	Euro 300,00 annui	
Area Istruttori e Funzionari: essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	Euro 500 annui	
Area Istruttori e Funzionari: compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione; compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione digitale. Supporto al Responsabile della transizione digitale	Euro 500 annui	
Area Istruttori e Funzionari: incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): <i>project manager</i> e personale di supporto	Euro 300 annui	
Area Operatori esperti e Istruttori: addetti agli uffici con funzioni di custodia e sorveglianza della casa comunale, per le relazioni con il pubblico, uscieri, messi notificatori assistenti a cerimonie, eventi istituzionali e sedute consigliari.	Euro 300 annui	
Area dei Funzionari o degli Istruttori se al Servizio non risultano assegnati Funzionari o se gli stessi non hanno competenze adeguate allo svolgimento delle funzioni di Responsabile del Servizio sulla base di motivate valutazioni del Responsabile di Settore: Direzione e coordinamento di un Servizio e dei correlati procedimenti amministrativi secondo quanto disposto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi(*)	Da un minimo di euro 1000 annui	A un massimo di euro 3.000 annui

(*) Oggetto di pesatura e graduazione in applicazione dell'allegato “B1”

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, per il calcolo dell'indennità spettante si applica la somma degli importi previsti per ciascuna indennità fino ad un ammontare massimo di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

Qualora il totale dei valori delle graduazioni fosse superiore al budget previsto dall'ente, nel rispetto del limite del trattamento accessorio, gli importi verranno riproporzionati in modo da rispettare tale budget.

Allegato “B1” Pesatura dei Responsabili dei Servizi

INDICATORE	Punteggio massimo	Criteri e parametri di valutazione	Descrizione punteggi	Punteggio (fino a)
Complessità del Servizio assegnato	Max punti 40	Risorse umane coordinate - max 5 punti	Da 0 a 1 unità	2
			Da 2 a 5 unità	3
			Oltre le 5 unità	5
		Specializzazione richiesta - max 15 punti	Media	6
			Rilevante	10
			Elevata	15
		Eterogeneità delle attività assegnate - max 5 punti	Media	2
			Rilevante	3
			Elevata	5
		Grado di formazione e aggiornamento necessari- max 15 punti	Media	6
			Rilevante	10
			Elevata	15

Responsabilità interne ed esterne	Max punti 20	Trasversalità delle attività gestite – max 10 punti	Media	4
			Rilevante	8
			Elevata	10
		Livello di autonomia – max 10 punti	Media	4
			Rilevante	8
			Elevata	10
Rilevanza relazioni	Max punti 40	Relazioni interne – max 20 punti	Media	5
			Rilevante	10
			Elevata	20
		Relazioni esterne – max 20 punti	Media	10
			Rilevante	15
			Elevata	20

L'individuazione del valore dell'indennità avviene moltiplicando il punteggio assegnato alla pesatura del Servizio, per il valore di € 30,00 garantendo la corresponsione del valore minimo di € 1.000,00.