



**CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022**

# **Il Contratto Integrativo**

*a cura di Stefania Dota, Agostino Bultrini e Francesco Galgani*



**Istruzioni tecniche,  
Linee guida, Note e Modulistica**

**42**

**Maggio 2023**

A cura di:

**Stefania Dota** – Vice Segretario Generale; **Agostino Bultrini** – Responsabile Area Politiche per il Personale e Relazioni Sindacali dei Comuni e delle Città Metropolitane; **Francesco Galgani** – Esperto ANCI progetto MediAree

con la collaborazione di:

**Maria Rosaria Di Cecca** – Redazione Quaderni Operativi ANCI



Il presente quaderno operativo è stato redatto nell'ambito delle attività di formazione e accompagnamento del progetto MediAree – Next Generation City, un progetto a regia del Dipartimento della Funzione Pubblica, promosso dall'ANCI e finanziato sull'Asse 3 del PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020.

## INDICE

PREMESSA.....	4
1. LA REDAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO.....	5
1.1 RIFERIMENTI OPERATIVI.....	5
1.2 SCHEMA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO .....	9
2. LE DISAPPLICAZIONI.....	50
3. MODULISTICA.....	56
3.1 FAC-SIMILE A) <i>NOMINA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA</i> .....	56
3.2 FAC-SIMILE B) <i>STANZIAMENTO RISORSE INCREMENTALI PER SALARIO ACCESSORIO PER UN IMPORTO CORRISPONDENTE ALLO 0,22% DEL MONTE SALARIO 2018</i> .....	58
3.3 FAC-SIMILE C) <i>INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023</i> .....	61
3.4 FAC-SIMILE D) <i>INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER IL TRIENNIO GIURIDICO 2023/2025 ED ECONOMICO 2023, RELATIVAMENTE AL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO FUNZIONE LOCALE</i> .....	66

## **Premessa**

La sfida più importante del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 inizia con l'applicazione del CCNL attraverso un contratto collettivo integrativo che ha **durata triennale**.

L'articolo 8 del del CCNL disciplina tempi e procedure per la stipula dell'integrativo in ogni ente del comparto. Il Contratto collettivo integrativo di ogni ente deve riferirsi a tutte le materie che risultano oggetto di contrattazione così come riportate all'articolo 7, comma 4 del CCNL. I criteri di ripartizione del Fondo per le risorse decentrate possono essere negoziati con cadenza annuale.

Si sottolinea in premessa come, in tema di contrattazione integrativa decentrata, le disposizioni riportate nell'art. 40, commi 3-bis e 3-quinquies, del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., stabiliscono espressamente che per le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, dello stesso D.Lgs. n. 165/2001 – ivi inclusi i Comuni, le Province e tutti gli altri Enti Locali -, “la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali”. Le medesime Pubbliche Amministrazioni in parola, quindi, “non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”.

Deve oggettivamente considerarsi interesse comune e condiviso delle OO.SS., della RSU e della Delegazione di Parte pubblica l'impostazione e la definizione – a livello decentrato - di una contrattazione integrativa conforme ai surrichiamati principi ordinamentali dettati dal legislatore con il ripetuto D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i..

Il presente Quaderno Operativo, in linea con i succitati principi ordinamentali, come di consuetudine, vuole offrire un bozza di Ipotesi di contratto collettivo integrativo da utilizzare come base di discussione per la negoziazione con le OO.SS e RSU.

E' arricchito infine, come sempre, da schemi di atti e di delibere propedeutiche all'avvio della suddetta negoziazione.

## **1. LA REDAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO**

### **1.1 RIFERIMENTI OPERATIVI**

#### ***Il CCNL 16 novembre 2022***

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019-2021, relativo al personale di qualifica non dirigenziale del comparto Funzioni locali, è stato sottoscritto il 16 novembre 2022. In relazione a quanto stabilito dall'art. 2 del nuovo CCNL, gli Enti del comparto sono stati chiamati ad applicare tutti gli istituti con contenuto economico – inclusi, in primo luogo, i nuovi stipendi tabellari - e normativo con carattere vincolato e automatico entro trenta giorni dalla stipula, ovvero entro il mese di dicembre u.s..

Tra le materie e gli ambiti in cui il CCNL 2019-2021 ha introdotto significative novità rispetto all'impianto contrattuale preesistente, sono da considerare e ricomprendere in particolare:

- il sistema di classificazione del personale del comparto Funzioni locali, che in linea con le disposizioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., è stato ridefinito *ex novo*;
- le progressioni tra le aree di inquadramento del personale (c.d. “progressioni verticali”);
- le progressioni economiche all'interno delle aree, dalle quali conseguirà per i dipendenti l'acquisizione di differenziali stipendiali che andranno a costituire incrementi stabili dello stipendio, rilevanti pertanto anche ai fini previdenziali;
- gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), ovvero quelli che anteriormente al CCNL 16 novembre 2022 erano definiti incarichi di posizione organizzativa;
- le disposizioni particolari relative ai piccoli Comuni, alle Unioni di Comuni e ai servizi in convenzione;
- il lavoro agile e il lavoro da remoto;
- il personale delle Sezioni speciali di cui al Titolo IX del nuovo CCNL (personale educativo e scolastico; personale della Polizia Locale; personale iscritto ad albi od ordini professionali; personale delle professioni sanitarie o socio-sanitarie);
- la disciplina relativa al salario accessorio, con particolare riferimento al Fondo risorse decentrate e allo stanziamento degli importi destinati a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli incarichi di EQ.

Più specificamente, con riferimento alle somme destinate al salario accessorio, si segnala per gli

Enti Locali la possibilità – contemplata espressamente dall’art. 79, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 – di stanziare risorse aggiuntive in deroga al limite di cui all’art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i., per un ammontare non superiore allo 0,22% del monte salari 2018. Detto importo, avuto riguardo a quanto espressamente disposto dall’art. 1, comma 604, della Legge n. 234/2021, è da considerare inclusivo – ovvero al lordo - degli oneri riflessi, e dovrà essere:

- quantificato e stanziato previa adozione di specifica e motivata deliberazione da parte dell’Amministrazione, prendendo a riferimento – stando ai contenuti della dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL 11 aprile 2008 - le somme, relative al personale di qualifica non dirigenziale e riconducibili esclusivamente alla competenza dell’anno 2018 (non computando, pertanto, gli emolumenti arretrati riferiti ad anni precedenti), risultanti dalle Tabelle 12, 13 e 14 del Conto annuale del personale relativo all’anno 2018. Per la Tabella 14 occorrerà considerare esclusivamente le retribuzioni riguardanti il personale a tempo determinato e il personale assunto con contratto di formazione e lavoro;
- ripartito tra Fondo risorse decentrate e stanziamento destinato a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli incarichi di EQ, in misura proporzionale agli importi stanziati per le medesime finalità nell’anno 2021.

Altro tema importante disciplinato dal CCNL 2019-2021, come innanzi accennato, è quello delle progressioni economiche del personale all’interno delle aree di inquadramento, dalle quali conseguono differenziali stipendiali – nella misura indicata nella Tabella A del CCNL 16 novembre 2022, fermo in proposito quanto ulteriormente stabilito dall’art. 92 e segg. per il personale delle Sezioni speciali – destinati a incrementare stabilmente il trattamento stipendiale di pertinenza dei dipendenti del comparto.

La disciplina introdotta al riguardo dal nuovo CCNL fa registrare importanti novità rispetto al preesistente impianto contrattuale, demandando alla contrattazione integrativa la definizione di aspetti di assoluto rilievo, riguardanti - tra l’altro - la ponderazione dei criteri di valutazione da utilizzare ai fini della predisposizione delle graduatorie dei partecipanti alle procedure selettive, sulla base delle quali saranno attribuiti i suddetti differenziali stipendiali al personale dipendente.

### ***La contrattazione integrativa***

Prima dell’avvio della contrattazione decentrata, è necessario che ciascun Ente provveda all’adozione dei seguenti provvedimenti:

- a. deliberazione dell’organo esecutivo concernente la costituzione della delegazione trattante di parte pubblica, a mente delle disposizioni di cui all’art. 8, comma 2, del CCNL 16 novembre

2022 (si veda al riguardo l'unito Allegato A), in cui è riportato il relativo schema di deliberazione);

b. deliberazioni dello stesso organo direttivo, riguardanti:

- l'eventuale stanziamento di un importo sino allo 0,22% del monte salari 2018, da destinare ad incremento del Fondo risorse decentrate di parte variabile e dello stanziamento di bilancio preordinato a garantire la copertura finanziaria della retribuzione di posizione e di risultato da corrispondere ai titolari degli incarichi di EQ (si vedano in proposito le considerazioni suesposte e l'Allegato B), nel quale è riportato un corrispondente schema di deliberazione);
- l'eventuale stanziamento di ulteriori risorse di parte variabile, da destinare a integrazione del Fondo risorse decentrate, con particolare riferimento a quanto stabilito dall'art. 79, comma 2, lett. b) e c), del CCNL 16 novembre 2022 (si veda al riguardo l'unito Allegato C), in cui è riportato apposito schema di deliberazione);

c. la determinazione dirigenziale – ovvero, negli Enti privi di personale di qualifica dirigenziale, del responsabile del Servizio competente, titolare della corrispondente posizione di EQ – relativa alla formale costituzione del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022;

d. la deliberazione di Giunta contenente le direttive per la delegazione trattante di parte pubblica, recante la declinazione degli obiettivi che l'Amministrazione intende conseguire all'esito della sessione negoziale integrativa (si veda a tale riguardo l'Allegato D), nel quale viene riportato apposito schema di atto deliberativo). In proposito si rileva che indirizzi e obiettivi dell'Amministrazione possono essere definiti dall'organo esecutivo - nel caso di stanziamento di risorse di parte variabile – anche in sede di adozione della medesima deliberazione con cui le stesse risorse variabili vengono stanziare.

Sul fronte dei controlli, si rileva che l'Organo di revisione economico-finanziaria di cui all'art. 234 del D.Lgs. n. 267/2000 – cioè a dire il Collegio dei revisori, ovvero il Revisore unico per i Comuni con meno di 15.000 abitanti, per le Unioni di Comuni e per le Comunità montane – è chiamato a esprimere il proprio parere, a tenore delle disposizioni di cui all'art. 8, comma 7, del CCNL 16 novembre 2022 (che richiama in proposito l'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i.), in ordine:

- alla costituzione del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021;
- alla preintesa stipulata tra le Organizzazioni Sindacali, la RSU e la delegazione trattante di parte pubblica in merito ai contenuti del contratto integrativo, sulla base degli elementi emergenti anche dalla relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa che ciascun

Ente è tenuto a trasmettere allo stesso Organo di revisione economico-finanziaria congiuntamente alla medesima preintesa.

Una volta acquisiti i pareri di cui sopra e sottoscritto – successivamente - il contratto integrativo, ciascun Ente è tenuto a trasmettere telematicamente all'ARAN, entro cinque giorni, il contratto integrativo medesimo unitamente alla corrispondente relazione tecnico-finanziaria e relazione illustrativa.



## **1.2. SCHEMA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO**

### Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione

Art. 3 Durata – Revisione

Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

### Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

### Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

### Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

### Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

### Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

### Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12 Welfare integrative (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

### Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

Art. 14 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 15 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 16 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 CCNL 21 maggio 2018)

Art. 17 Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 18 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 19 Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

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

#### Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 21 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 22 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

#### Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 23 Innovazioni tecnologiche e formazione

Art. 24 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

#### Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 25 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 26 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 27 Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

## **Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

### **Art. 2**

#### **Ambito di applicazione**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di \_\_\_\_\_, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

### **Art. 3**

#### **Durata - Revisione**

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

#### **Art. 4**

##### **Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI**

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

**Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI**  
**PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA**  
**LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO**

**Art. 5**

**Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, 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 predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla 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.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;

- 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:
- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
  - la programmazione operativa e gestionale;
  - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
  - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
  - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.
4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

**Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI**  
**CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

**Art. 6**

**Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance***

**(art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)**

1. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
4. Il dirigente/responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
5. Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.
7. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

## Art. 7

### Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al \_\_\_\_% dei dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutabili	
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10%)	
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa - media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati - somma per maggiorazione	€

*L'art. 81, comma 3, del CCNL 2019-2021, demanda alla contrattazione integrativa la determinazione della "quota limitata massima di personale valutato" al quale la maggiorazione prevista dal presente articolo può essere attribuita.*

*In relazione a quanto stabilito dall'art. 81, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022, per gli Enti che in sede di contrattazione integrativa abbiano correlato l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. c), dello stesso CCNL 2019-2021, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili, la maggiorazione del premio individuale di cui sopra può essere fissata in un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.*

2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c) anzianità di servizio presso l'Ente.



**Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE  
PROGRESSIONI ECONOMICHE**

**Art. 8**

**Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche  
all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi \_\_\_\_\_ anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

*A mente di quanto stabilito dall'art. 14, comma 2, lett. a), del CCNL 2019-2021, il termine di cui sopra, fissato dallo stesso CCNL in tre anni, in sede di contrattazione integrativa può essere ridotto a due anni o elevato a quattro anni.*

c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente/responsabile del Settore \_\_\_\_\_, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;

d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base \_\_\_\_\_;

*Al punteggio in specie non può comunque essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale, in relazione a quanto stabilito dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 2019-2021.*

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare \_\_\_ punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire \_\_\_\_\_ punti è di \_\_\_\_\_, per un massimo di \_\_\_\_\_ punti;

*Al punteggio in parola non può comunque essere attribuito un peso superiore al 40% del totale, avuto riguardo a quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022.*

c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di \_\_\_\_\_ punti;

*Per il presente criterio di valutazione, in sede di contrattazione integrativa, ciascun Ente può stabilire un punteggio da assegnare previa definizione, per ognuna delle aree di inquadramento del personale, di una distinta griglia per l'attribuzione dei punteggi, elaborata partendo dal presupposto che possano essere valutati soltanto i titoli di studio superiori a quello richiesto per l'accesso dall'esterno. Le parti possono inoltre stabilire di assegnare un ulteriore punteggio, correlato al criterio di valutazione in discorso, a eventuali titoli acquisiti dal personale all'esito di percorsi formativi e/o di aggiornamento organizzati dall'Ente, od anche ai medesimi titoli conseguiti dai dipendenti a seguito della frequenza di corsi di formazione e/o di aggiornamento non organizzati dall'Ente, ai quali abbiano partecipato di loro iniziativa e a loro spese.*

f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al \_\_\_% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

*Il punteggio aggiuntivo in specie, pur non obbligatorio, può essere definito – a mente delle disposizioni di cui all'art. 14, comma 2, lett. f), del CCNL 2019-2021 - in sede di contrattazione integrativa. Non può risultare superiore al 3% del punteggio complessivamente attribuito mediante applicazione dei criteri di cui sopra, e può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita ai dipendenti interessati.*

g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;

2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;

3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;

4) al dipendente più anziano di età;

*I criteri di cui sopra possono anche non essere definiti, oppure senz'altro modificati in sede di contrattazione integrativa, in forza delle disposizioni di cui all'art. 14, comma 2, lett. g), del CCNL 16 novembre 2022.*

h) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;

i) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;

j) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

k) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1<sup>o</sup> gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

## **Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

### **Art. 9**

#### **Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)**

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. Nell'unità "Tabella A" sono descritti gli schemi per la pesatura dell'indennità condizioni lavoro, sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al precedente comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

*La Tabella A allegata al presente schema di contratto integrativo definisce parametri di quantificazione dell'indennità condizioni di lavoro che, nell'ambito dei criteri stabiliti dal CCNL, possono ovviamente essere modificati e rielaborati in modo discrezionale dalle parti negoziali in sede di contrattazione integrativa, avuto riguardo alle esigenze e peculiarità organizzative e operative di ciascun Ente.*

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.

L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal dirigente/responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

## Art. 10

### Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

*In relazione a quanto riportato nell'orientamento applicativo ARAN CFL138, l'esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di cui trattasi "deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento", e non è da ritenere percorribile l'ipotesi di "far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo all'indennità in oggetto".*

3. Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- c) coordinamento di risorse umane;
- d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- e) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

g) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

*Le fattispecie di cui sopra sono riportate a mero titolo esemplificativo e pertanto, nell'ambito dei criteri stabiliti dai CCNL, possono ovviamente essere modificate e rielaborate in modo discrezionale dalle parti negoziali, avuto riguardo alle esigenze e peculiarità organizzative e operative di ciascun Ente.*

4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

a) importo di Euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;

b) importo di Euro 3.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al comma precedente;

c) importo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano almeno sei delle condizioni di cui al comma precedente;

d) importo di Euro 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano almeno quattro, ma non più di cinque, delle condizioni di cui al comma precedente;

e) importo di Euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente, per quelli dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente, per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI** per i quali ricorrano almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;

f) importo di Euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorra una delle condizioni, per quelli dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano due delle condizioni, per quelli dell'**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI** per i quali ricorrano tre delle condizioni e per quelli dell'**AREA DEGLI OPERATORI** per i quali ricorrono almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente.

*Gli importi e le condizioni di cui sopra sono riportati a mero titolo esemplificativo e pertanto, nell'ambito dei criteri stabiliti dall'art. 84 del CCNL 2019-2021, possono ovviamente essere modificati e rielaborati in modo discrezionale dalle parti negoziali, avuto riguardo alle esigenze e peculiarità organizzative e operative di ciascun Ente, nonché all'ammontare delle risorse stanziato con il CCI per la remunerazione delle specifiche responsabilità.*

5. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo dirigente/responsabile del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.

6. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti/responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.

7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti *part-time* - e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del dirigente/responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

Riepilogo:

Area	Importo/Criteri art. 10, comma 4					
	€ 4.000,00	€ 3.500,00	€ 3.000,00	€ 2.500,00	€ 2.000,00	€ 1.000,00
<b>FUNZIONARI ED EQ</b>	7 o più	Tra 5 e 6	4	3	2	1
<b>ISTRUTTORI</b>	---	---	6	Tra 4 e 5	3	2
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	---	---	---	---	Almeno 4	3
<b>OPERATORI</b>	---	---	---	---	---	Almeno 4

**Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L’ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI  
ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

**Art. 11**

**Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all’incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all’attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;

b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all’art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell’Ente;

c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell’art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);

d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell’Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell’art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;

e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell’orario di lavoro ordinario;

f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell’art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell’Ente;

g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell’ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall’Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all’art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:



<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato</i>
<i>Fino a € 1.500 euro</i>	<i>0</i>
<i>Da 1.501 a 3.000 euro</i>	<i>3,00%</i>
<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	<i>5,00%</i>
<i>Da 5.001 a 7.000 euro</i>	<i>8,00%</i>
<i>Oltre i 7.000 euro</i>	<i>12,00%</i>

Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista.

*Le disposizioni di cui al presente comma 2 sono riportate a mero titolo esemplificativo. Conseguentemente le stesse possono anche non essere adottate, oppure possono essere modificate e rielaborate dalle parti in relazione a quanto discrezionalmente convenuto in sede negoziale.*

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

## **Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO**

### **Art. 12**

#### **Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

## **Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL’ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 13**

#### **Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall’Ente, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro \_\_\_\_\_ per 12 ore al giorno.

*L’art. 24, commi 1 e 4, del CCNL 2016-2018, stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità, per il quale è stabilito un compenso di Euro 10,33 per 12 ore al giorno che, in sede di contrattazione integrativa, può essere elevato fino a un massimo di Euro 13,00.*

2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall’art. 79 del CCNL 2019-2021. L’importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. In caso di chiamata l’interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell’arco di trenta minuti.

4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L’Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all’organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio dirigente/responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

*L’art. 24, comma 4, del CCNL 2016-2018, stabilisce che le parti negoziali, in sede di contrattazione integrativa, possono incrementare il limite stabilito dall’art. 24, comma 3, dello stesso CCNL 16 novembre 2022 (massimo nn. 6 turni di reperibilità al mese per ciascun dipendente). La seconda parte delle disposizioni di cui al presente comma 4, pertanto, può essere inserita nel CCI subordinatamente alla disponibilità, in sede negoziale, delle Organizzazioni Sindacali e della RSU.*

5. L’indennità di reperibilità di cui al comma 1 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 a 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, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.

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 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

8. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata a Euro \_\_\_\_\_ per ogni 12 ore al giorno.

*Come sopra accennato, l'art. 24, comma 4, del CCNL 2016-2018, stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità, per il quale è stabilito un compenso di Euro 10,33 per 12 ore al giorno che, in sede di contrattazione integrativa, può essere elevato fino a un massimo di Euro 13,00. L'incremento dell'indennità di reperibilità, nell'ipotesi di cui al precedente comma 8, può pertanto essere previsto nel CCI subordinatamente alla disponibilità, in sede negoziale, delle Organizzazioni Sindacali e della RSU.*

## **Art. 14**

### **Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti**

#### **(art. 30 CCNL 16 novembre 2022)**

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. 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 e avvicinata dei turni effettuati in

orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

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

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.

6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

9. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;
- \_\_\_\_\_;
- \_\_\_\_\_.

*Le ipotesi di esenzione di cui sopra sono indicate a titolo esemplificativo, e possono ovviamente essere modificate e/o integrate dalle parti negoziali in sede di contrattazione integrativa.*

## **Art. 15**

### **Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione

3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

*Le disposizioni di cui ai precedenti commi 3 e 4 potranno essere articolate in modo diverso, subordinatamente all'assenso di tutte le parti negoziali – in relazione a quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. r) e s), del CCNL 2019-2021 –, in presenza di particolari esigenze di carattere organizzativo e operativo dell'Ente che richiedano al riguardo l'adozione di specifici provvedimenti.*

5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

## **Art. 16**

### **Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)**

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:

- a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
- b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia

all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.

3. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato fino al \_\_\_\_\_%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai Settori interessati dalla trasformazione del rapporto:

- \_\_\_\_\_;

- \_\_\_\_\_ .

*Il presente comma può essere inserito e completato, nelle parti non compilate, secondo modalità definite di comune accordo dalle parti negoziali in sede di contrattazione integrativa, in relazione a quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 2019-2021. Al riguardo si rappresenta l'esigenza che la parte datoriale valuti adeguatamente, in via preventiva, i potenziali effetti di un eventuale aumento del contingente del personale part-time sulla propria organizzazione e capacità operativa.*

4. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

5. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.

6. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:

a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;

b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

7. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..

8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
- b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione



che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

## **Art. 17**

### **Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)**

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente dirigente/responsabile di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.

2. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente dirigente/responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del *budget* annuo assegnato a ciascun dipendente -, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a \_\_\_\_\_.

*Il numero massimo delle ore di cui al presente comma deve essere stabilito in sede di contrattazione integrativa, in relazione a quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. o), del CCNL 16 novembre 2022.*

3. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.

4. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.

5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.

6. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.

7. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

## **Art. 18**

### **Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, l'insegnamento nelle scuole comunali, etc.).

2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di \_\_\_\_\_ minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle seguenti fasce orarie:

- \_\_\_\_\_;
- \_\_\_\_\_.

*I contenuti del presente comma 2 debbono essere definiti in sede di contrattazione integrativa, in relazione a quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. p), del CCNL 2019-2021. Al riguardo si rappresenta l'esigenza che la parte datoriale valuti adeguatamente, in via preventiva, i potenziali effetti dei contenuti dell'accordo integrativo sulla propria organizzazione e capacità operativa.*

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del Settore.

4. 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, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;

- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
- 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. 19**

### **Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente ai seguenti servizi:

- servizi mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini pubblici;
- servizi legati in genere ad attività stagionali,

anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

*I servizi di cui sopra sono indicati a titolo esemplificativo, e possono ovviamente essere modificati e/o integrati in sede di contrattazione integrativa in relazione alle specifiche esigenze dell'Ente.*

2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

## **Art. 20**

### **Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
  - a. addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte almeno nn. 7 ore di lavoro;
  - b. personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
  - c. addetti ai servizi bibliotecari, scolastici, educativi e museali.

## **Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **Art. 21**

**Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

### **Art. 22**

**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)**

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al \_\_\_\_\_% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

*In relazione a quanto stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL 2019-2021, la percentuale di cui al presente comma 1 non può essere inferiore al 15%.*

2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.

3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:

a. agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.

4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del dirigente/responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

## **Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI**

### **Art. 23**

#### **Innovazioni tecnologiche e formazione**

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione

quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
  - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
  - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

## **Art. 24**

### **Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

**(art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)**

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.

3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

## **Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

### **Art. 25**

#### **Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

2. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita dal presente CCI sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

3. Nell'unità "Tabella B" sono definiti i criteri e i parametri per la pesatura dell'indennità di servizio esterno per i servizi di vigilanza.

*La Tabella B allegata al presente schema di contratto integrativo definisce parametri di quantificazione dell'indennità di servizio esterno che, nell'ambito dei criteri stabiliti dal CCNL, possono ovviamente essere modificati e rielaborati in modo discrezionale dalle parti negoziali in sede di contrattazione integrativa, avuto riguardo alle esigenze e peculiarità organizzative e operative di ciascun Ente.*

4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

7. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del dirigente/responsabile del Settore competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

## **Art. 26**

### **Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.

2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Le fattispecie alle quali il dirigente/responsabile del servizio di Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:

- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- b) coordinamento di risorse umane;
- c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- f) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.



4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

- a) importo di Euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;
- b) importo di Euro 3.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) cinque delle condizioni di cui al comma precedente;
- c) importo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' **AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano tutte le condizioni di cui al comma precedente;
- d) importo di Euro 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano cinque delle condizioni di cui al comma precedente;
- e) importo di Euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
- f) importo di Euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorra una delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente.

*Gli importi e le condizioni di cui sopra sono riportati a mero titolo esemplificativo e pertanto, nell'ambito dei criteri stabiliti dall'art. 100 del CCNL 2019-2021, possono ovviamente essere modificati e rielaborati in modo discrezionale dalle parti negoziali, avuto riguardo alle esigenze e peculiarità organizzative e operative di ciascun Ente, nonché all'ammontare delle risorse stanziato con il CCI per la remunerazione dell'indennità di funzione.*

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
- b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
- c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
- d. è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;

- e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
- f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal dirigente/responsabile del Settore interessato, sulla base delle risorse stanziare con il CCI.

6. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.

Riepilogo:

Area	Importo/Criteri art. 26, comma 4					
	€ 4.000,00	€ 3.500,00	€ 3.000,00	€ 2.500,00	€ 2.000,00	€ 1.000,00
<b>FUNZIONARI ED EQ</b>	6	5	4	3	2	1
<b>ISTRUTTORI</b>	---	---	6	5	4	3

## **Art. 27**

### **Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^ aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

## **Indennità condizioni di lavoro**

### **(Art. 9)**

#### **Tabella A**

1. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il documento di valutazione rischi (DVR) attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 3)

2. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico ricoperto:

- a) economo (peso causale 3)
- b) agenti contabili (peso causale 2)
- c) riscuotitori speciali, servizi cassa (peso causale 1)
- d) nessun maneggio valori (peso causale 0)

3. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

- a) nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
- b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di *front-office*, con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2)
- c) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative di pronto intervento (reperibilità) di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla comunità, anche in giorni festivi (peso causale 3)
- d) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno, nonché alle particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (peso causale 4)

- e) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica, in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 5)
- f) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione, con:
- flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana;
  - disponibilità alla variazione degli orari pianificati, tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
  - necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione) (peso causale 6)

<b>Pesatura del rischio in base all'indice di rischio</b>				<b>Punteggio attribuito (A)</b>
<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	<i>Molto Alto</i>	
0	1	2	3	

<b>Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto</b>				<b>Punteggio attribuito (B)</b>
<i>Nessun maneggio</i>	<i>Riscuotitori speciali, servizi cassa</i>	<i>Agenti contabili</i>	<i>Economo</i>	
0	1	2	3	

<b>Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta</b>						<b>Punteggio attribuito (C)</b>
Nessuna condizione di disagio	Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno	Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative di pronto intervento (reperibilità) di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in giorni festivi	<i>Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico</i>	Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana	<i>Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione)</i>	
			0			
<b>Indice Ente</b>						<b>Punteggio attribuito (D)</b>
Enti fino a 20000 ab.		Enti da 20001 ab. fino a 30000 ab.		Enti da 30001 ab. ed oltre		
1		2		3		

TOTALE A+B+C+D=

Criteria per il calcolo dell'indennità giornaliera condizioni di lavoro

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice Ente.

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità giornaliera

<b><i>Peso delle 3 causali + indice Ente</i></b>	<b><i>Fascia indennità</i></b>
1-5	€ 1,50
6-7	€ 2,50
8	€ 5,00
9	€ 7,00
10	€ 9,00
11	€ 11,00
12	€ 13,00
13	€ 15,00

## **Indennità di servizio esterno**

**(Art. 25)**

### **Tabella B**

Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua ai rischi derivanti dalla circolazione stradale per funzioni di vigilanza e controllo sulle aree pubbliche e che, per le modalità con cui vengono svolte, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente.

1. Pesatura dell'indennità per servizi esterni:
  - a) indice di rischio basso (peso causale 0)
  - b) indice di rischio medio (peso causale 1)
  - c) indice di rischio alto (peso causale 2)
  - d) indice di rischio molto alto (peso causale 3).
  
2. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:
  - a) prestazione in orario di turno lavoro di almeno 6 ore, di cui meno di tre ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedimentali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno (peso causale 1);
  - b) prestazione in orario di turno lavoro di almeno 6 ore, di cui almeno 3 ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedimentali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno (peso causale 2);
  - c) prestazione in orario di turno lavoro interamente svolta in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedimentali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno (peso causale 3).

<b>Pesatura dell'indennità per servizi esterni</b>				<b>Punteggio attribuito (A)</b>
<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	<i>Molto Alto</i>	
0	1	2	3	

<b>Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta</b>			<b>Punteggio attribuito (B)</b>
<i>Prestazione in orario di turno lavoro di almeno sei ore, di cui meno di tre ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno</i>	<i>Prestazione in orario di turno lavoro di almeno sei ore, di cui almeno tre ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno</i>	<i>Prestazione in orario di turno lavoro interamente svolta in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno</i>	
1	2	3	

<b>Indice Ente</b>			<b>Punteggio attribuito (C)</b>
Enti fino a 20.000 abitanti	Enti da 20.001 fino a 30.000 abitanti	Enti oltre 30.000 abitanti	
1	2	3	



Criteria per il calcolo dell'indennità giornaliera di servizio esterno

Vanno sommati i valori dei pesi delle 2 causali e dell'indice Ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

<b><i>Peso delle 2 causali + indice Ente</i></b>	<b><i>Fascia indennità</i></b>
1-5	€ 1,50
6-7	€ 2,50
8	€ 10,00
9	€ 15,00

## 2. LE DISAPPLICAZIONI

Il CCNL 16 novembre 2022 contiene svariati articoli in cui viene menzionata specificamente la disapplicazione di disposizioni recate dai precedenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Di seguito si riportano nel dettaglio detti articoli del CCNL 2019-2021, con evidenziate a fianco le disposizioni che gli stessi articoli vanno a disapplicare e - se del caso - a sostituire.

<b>DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022</b>	<b>CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE</b>
Art. 3 “Obiettivi e strumenti relazioni sindacali”	Disapplica e sostituisce l’art. 3 del CCNL 21.05.2018
Art. 4 “Informazioni”	Disapplica e sostituisce l’art. 4 del CCNL 21.05.2018
Art. 5 “Confronto”	Disapplica e sostituisce l’art. 5 del CCNL 21.05.2018
Art. 6 “Organismo paritetico per l’innovazione”	Disapplica e sostituisce l’art. 6 del CCNL 21.05.2018
Art. 7 “Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie”	Disapplica e sostituisce l’art. 7 del CCNL 21.05.2018
Art. 8 “Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure”	Disapplica e sostituisce l’art. 8 del CCNL 21.05.2018
Art. 9 “Clausole di raffreddamento”	Disapplica e sostituisce l’art. 10 del CCNL 21.05.2018
Art. 10 “Diritto di assemblea”	Disapplica e sostituisce l’art. 56 del CCNL 14.09.2000
Art. 21 “Disapplicazioni”	Disapplica la disciplina dei seguenti articoli: - art. 3 del CCNL 31.03.1999, come modificato dall’art. 12 del CCNL 21.05.2018; - artt. 13, 14, 15, 16, 17 e 18 del CCNL 21.05.2018; - Allegato A “Declaratorie” del CCNL 31.03.1999.
Art. 22 “Gestione delle risorse umane nelle	Disapplica e sostituisce l’art. 13 del CCNL

Unioni dei Comuni”	22.01.2004
Art. 23 “Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione”	Disapplica e sostituisce l’art. 14 del CCNL 22.01.2004, nonché l’art. 17, comma 6, del CCNL 21.05.2018
Art. 24 “Contratto individuale di lavoro”	Disapplica e sostituisce l’art. 19 del CCNL 21.05.2018
Art. 25 “Periodo di prova”	Disapplica e sostituisce l’art. 20 del CCNL 21.05.2018
Art. 26 “Ricostituzione del rapporto di lavoro”	Disapplica e sostituisce l’art. 26 del CCNL 14.09.2000, come integrato dall’art. 17 del CCNL 05.10.2001
Art. 27 “Fascicolo personale”	Disapplica e sostituisce l’art. 21 del CCNL 21.05.2018
Art. 29 “Orario di lavoro”	Disapplica e sostituisce l’art. 22 del CCNL 21.05.2018
Art. 30 “Turnazioni”	Disapplica e sostituisce l’art. 23 del CCNL 21.05.2018
<b>DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022</b>	<b>CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE</b>
Art. 31 “Orario multiperiodale”	Disapplica e sostituisce l’art. 25 del CCNL 21.05.2018
Art. 32 “Lavoro straordinario”	Disapplica e sostituisce l’art. 38 del CCNL 14.09.2000
Art. 33 “Banca delle ore”	Disapplica e sostituisce l’art. 38-bis del CCNL 14.09.2000
Art. 34 “Pausa”	Disapplica e sostituisce l’art. 26 del CCNL 21.05.2018
Art. 35 “Servizio mensa e buono pasto”	Disapplica e sostituisce gli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000 e l’art. 13 del CCNL 09.05.2006
Art. 36 “Orario di lavoro flessibile”	Disapplica e sostituisce l’art. 27 del CCNL 21.05.2018
Art. 38 “Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono”	Disapplica e sostituisce l’art. 28 del CCNL 21.05.2018

Art. 39 “Disciplina delle ferie fruibili ad ore”	Disapplica e sostituisce l’art. 29 del CCNL 21.05.2018
Art. 40 “Permessi retribuiti”	Disapplica e sostituisce l’art. 31 del CCNL 21.05.2018
Art. 41 “Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari”	Disapplica e sostituisce l’art. 32 del CCNL 21.05.2018
Art. 42 “Permessi brevi”	Disapplica e sostituisce l’art. 33-bis del CCNL 21.05.2018
Art. 43 “Congedi per le donne vittime di violenza”	Disapplica e sostituisce l’art. 34 del CCNL 21.05.2018
Art. 44 “Assenze e permessi per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici”	Disapplica e sostituisce l’art. 35 del CCNL 21.05.2018
Art. 45 “Congedi dei genitori”	Disapplica e sostituisce l’art. 43 del CCNL 21.05.2018
Art. 46 “Diritto allo studio”	Disapplica e sostituisce l’art. 45 del CCNL 21.05.2018
Art. 47 “Congedi per la formazione”	Disapplica e sostituisce l’art. 46 del CCNL 21.05.2018
Art. 48 “Assenze per malattia”	Disapplica e sostituisce l’art. 36 del CCNL 21.05.2018
Art. 49 “Infortuni sul lavoro, malattie professionali e malattie dovute a causa di servizio”	Disapplica e sostituisce l’art. 38 del CCNL 21.05.2018
Art. 50 “Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita”	Disapplica e sostituisce l’art. 37 del CCNL 21.05.2018
Art. 51 “Altre aspettative previste da disposizioni di legge”	Disapplica e sostituisce l’art. 40 del CCNL 21.05.2018
Art. 52 “Norme comuni sulle aspettative”	Disapplica e sostituisce l’art. 42 del CCNL 21.05.2018
Art. 53 “Servizio militare”	Disapplica e sostituisce l’art. 47 del CCNL 21.05.2018
Art. 54 “Principi generali e finalità della formazione”	Disapplica e sostituisce l’art. 49-bis del CCNL 21.05.2018

Art. 55 “Destinatari e processi della formazione”	Disapplica e sostituisce l’art. 49-ter del CCNL 21.05.2018
<b>DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022</b>	<b>CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE</b>
Art. 57 “Trattamento di trasferta”	Disapplica e sostituisce l’art. 41 del CCNL 14.09.2000, come integrato dall’art. 16-bis del CCNL 05.10.2001 e l’art. 70-octies del CCNL 21.05.2018
Art. 58 “Copertura assicurativa”	Dal 01.04.2023 disapplica e sostituisce l’art. 43 del CCNL 14.09.2000
Art. 59 “Patrocinio legale”	Disapplica e sostituisce l’art. 28 del CCNL 14.09.2000
Art. 60 “Contratto di lavoro a tempo determinato”	Disapplica e sostituisce l’art. 50 del CCNL 21.05.2018
Art. 61 “Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato”	Disapplica e sostituisce l’art. 51 del CCNL 21.05.2018
Art. 62 “Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale”	Disapplica e sostituisce l’art. 55 del CCNL 21.05.2018
Art. 70 “Disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro”	Dalla data di entrata in vigore della disciplina del Titolo VI del CCNL 16.11.2022, disapplica le disposizioni recate dall’art. 1 del CCNL 14.09.2000. Fino alla scadenza dei progetti di cui all’art. 3 del D.P.R. n. 70/1999, sono fatti salvi gli accordi di telelavoro sottoscritti alla data di entrata in vigore dello stesso CCNL 16.11.2022 e il corrispondente trattamento economico in godimento, in base alla disciplina previgente
Art. 71 “Obblighi del dipendente”	Disapplica e sostituisce l’art. 57 del CCNL 21.05.2018

Art. 72 “Codice disciplinare”	Disapplica e sostituisce l’art. 59 del CCNL 21.05.2018
Art. 74 “Nozione di retribuzione”	Disapplica e sostituisce l’art. 10 del CCNL 09.05.2006
Art. 75 “Tredicesima mensilità”	Disapplica e sostituisce l’art. 5 del CCNL 09.05.2006
Art. 79 “Fondo risorse decentrate: costituzione”	Dal 1^ gennaio 2023 disapplica le clausole dell’art. 67 del CCNL 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate dallo stesso art. 79 del CCNL 16.11.2022
Art. 80 “Fondo risorse decentrate: utilizzo”	Dal 1^ gennaio 2023 disapplica le clausole dell’art. 68 del CCNL 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate dallo stesso art. 80 del CCNL 16.11.2022
Art. 81 “Differenziale del premio individuale”	Disapplica e sostituisce l’art. 69 del CCNL 21.05.2018
Art. 82 “Welfare integrativo”	Disapplica e sostituisce l’art. 72 del CCNL 21.05.2018
Art. 83 “Trattenute per scioperi brevi”	Disapplica e sostituisce l’art. 44 del CCNL 14.09.2000
Art. 84 “Indennità per specifiche responsabilità”	Disapplica e sostituisce l’art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018
<b>DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022</b>	<b>CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE</b>
Art. 86 “Personale docente delle scuole dell’infanzia”	Disapplica e sostituisce gli artt. 30 e 33 del CCNL 14.09.2000. Disapplica altresì, limitatamente alla disciplina del precitato art. 33 del CCNL 14.09.2000, l’art. 7 del CCNL 05.10.2001
Art. 87 “Personale educativo dei servizi educativi per l’infanzia”	Disapplica e sostituisce l’art. 31 del CCNL 14.09.2000
Art. 88 “Personale insegnante delle scuole gestite dagli enti locali”	Disapplica e sostituisce l’art. 32 del CCNL 14.09.2000

Art. 89 “Personale addetto al sostegno operante nelle scuole statali”	Disapplica e sostituisce l’art. 32-bis del CCNL 14.09.2000 nonché, limitatamente alla disciplina dello stesso art. 32-bis del CCNL 14.09.2000, l’art. 7 del CCNL 05.10.2001
Art. 90 “Personale docente dei centri di formazione professionale”	Disapplica e sostituisce l’art. 34 del CCNL 14.09.2000
Art. 97 “Indennità di funzione”	Disapplica e sostituisce l’art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018
Art. 98 “Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada”	Disapplica e sostituisce l’art. 56-quater del CCNL 21.05.2018
Art. 100 “Indennità di servizio esterno”	Disapplica e sostituisce l’art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018

(il/la Dipendente)

## **FAC-SIMILE A)**

**OGGETTO: ART. 7, COMMA 3, DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI, SOTTOSCRITTO IL 16 NOVEMBRE 2022.**

**NOMINA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA.**

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**PREMESSO** che in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale con qualifica non dirigenziale del comparto Funzioni locali;

**VISTO** l'art. 7, commi 1, 2 e 3, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, che testualmente dispone:

1. “La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti”;

**RICHIAMATI** nell'ordine:

- l'art. 47 del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art. 40, comma 3, dello stesso D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., il quale prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede;

**DATO ATTO** che occorre conseguentemente provvedere alla costituzione della delegazione trattante di Parte Pubblica del Comune di \_\_\_\_\_ per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa al personale dipendente di qualifica non dirigenziale;



**RITENUTO** di stabilire che la delegazione trattante di Parte Pubblica del Comune di \_\_\_\_\_ sia costituita:

- dal Segretario Comunale, in qualità di Presidente;
- dal dirigente/responsabile del Settore \_\_\_\_\_, dal dirigente/responsabile del Settore \_\_\_\_\_ e dal dirigente/responsabile del Settore \_\_\_\_\_;

**RILEVATO** che nella presente fattispecie la competenza a deliberare deve essere ricondotta all'organo esecutivo, in forza del combinato delle disposizioni di cui agli artt. 42, comma 2, 48 e 50 del D.Lgs. n. 267/2000, e s.m.i.;

**VISTO** che è stato espresso - ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e s.m.i. -, il parere favorevole del dirigente/responsabile del Settore e del dirigente/responsabile del Settore \_\_\_\_\_ in ordine - rispettivamente - alla regolarità tecnica e contabile della proposta inerente alla presente deliberazione;

**CON VOTI** \_\_\_\_\_, resi dai presenti nelle forme di legge,

## **D E L I B E R A**

**PER LE NARRATE PREMESSE**, che qui debbono intendersi integralmente riportate e trascritte,

**DI** nominare e costituire, ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa al personale di qualifica non dirigenziale del comparto Funzioni locali, la delegazione trattante di parte pubblica come di seguito indicato:

- Segretario Comunale, in qualità di Presidente;
- dirigente/responsabile del Settore \_\_\_\_\_, dirigente/responsabile del Settore \_\_\_\_\_ e dirigente/responsabile del Settore \_\_\_\_\_, in qualità di componenti;

**DI** dare atto e far rilevare che la delegazione trattante di parte pubblica sarà tenuta a operare nell'osservanza delle direttive e degli indirizzi che saranno espressi dalla Giunta Comunale, mediante adozione di appositi provvedimenti deliberativi.

**INDI**, stante l'urgenza del presente provvedimento - correlata all'esigenza di procedere sollecitamente all'avvio delle trattative preordinate alla stipula del nuovo contratto collettivo integrativo -, con separata votazione resa in modo \_\_\_\_\_ dai presenti nelle forme di legge, la Giunta Comunale ne delibera la immediata eseguibilità, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 20

## **FAC-SIMILE B)**

OGGETTO: **ART. 79, COMMA 3, CCNL 16 NOVEMBRE 2022.**

**STANZIAMENTO RISORSE INCREMENTALI PER SALARIO ACCESSORIO PER UN IMPORTO CORRISPONDENTE ALLO 0,22% DEL MONTE SALARI 2018.**

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**PREMESSO** che in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale di qualifica non dirigenziale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021;

**RILEVATO** che in relazione a quanto stabilito dall'art. 79, comma 3, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, gli Enti del comparto – in linea con quanto previsto dall'art. 1, comma 604, della Legge n. 234/2021 -, avuto riguardo alla propria capacità di bilancio, possono incrementare in misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018:

- le risorse decentrate variabili di cui all'art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, e
- le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ);

**OSSERVATO** che l'eventuale stanziamento incrementale di cui sopra non è sottoposto al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i., e che lo stesso stanziamento:

- ricomprende anche gli oneri riflessi (CPDEL e IRAP), a tenore delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 604, della Legge n. 234/2021;
- è destinato ad essere ripartito in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2021, tra il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 e lo stanziamento di cui all'art. 17, comma 6, del ripetuto CCNL 16 novembre 2022, destinato quest'ultimo – come sopra riportato – al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare degli incarichi di EQ;

**CONSIDERATO** che:

- il monte salari 2018 del Comune di \_\_\_\_\_ – come evincibile dai dati riportati nelle tabelle 12, 13 e 14 (quest'ultima limitatamente al personale a tempo determinato e con

contratto di formazione lavoro) del Conto annuale del personale relativo allo stesso anno 2018 - risulta pari a €. \_\_\_\_\_, al netto degli importi corrispondenti agli emolumenti arretrati riconducibili alle annualità precedenti allo stesso anno 2018;

- lo 0,22% di detto monte salari corrisponde a una somma complessiva di €. \_\_\_\_\_, al lordo di CPDEL e IRAP, che il Comune di \_\_\_\_\_ - avuto riguardo alla propria capacità di bilancio - ha la possibilità di stanziare a incremento delle risorse destinate al salario accessorio del personale dipendente;

- l'Amministrazione ritiene di avvalersi della facoltà in specie, così da disporre di risorse incrementali che - avuto riguardo all'organizzazione delle attività istituzionali di pertinenza del Comune di \_\_\_\_\_ - consentano all'Ente di far fronte anche agli oneri riconducibili alla Protezione Civile, attinenti al servizio di pronta reperibilità del personale del Settore \_\_\_\_\_ - in cui risulta incardinato lo stesso servizio di Protezione Civile -, e alla retribuzione di posizione e di risultato di pertinenza del titolare dell'incarico di EQ competente in materia;

**RITENUTO** conseguentemente di dover procedere in merito, dando atto e ribadendo che:

- lo stanziamento incrementale di cui sopra (€. \_\_\_\_\_), corrispondente allo 0,22% del monte salari 2018, al netto degli oneri riflessi per CPDEL (23,8%) e IRAP (8,5%), deve essere quantificato in €. \_\_\_\_\_;

- il suddetto importo di €. \_\_\_\_\_ è destinato ad essere ripartito in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2021, tra il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 e lo stanziamento di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16 novembre 2022;

**VISTI** i pareri di regolarità tecnica e contabile sulla proposta relativa alla presente deliberazione, resi rispettivamente - a tenore delle disposizioni di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, e s.m.i. - dal dirigente/responsabile del Settore \_\_\_\_\_ e dal dirigente/responsabile del Settore \_\_\_\_\_;

**RAVVISATA** l'esigenza di procedere in merito, in ragione delle suesposte motivazioni;

**CON VOTI FAVOREVOLI** \_\_\_\_\_, resi dai presenti nelle forme di legge,

## **D E L I B E R A**

**PER LE NARRATE PREMESSE**, che qui debbono intendersi integralmente riportate e trascritte,

**DI** incrementare di un importo complessivo pari a €. \_\_\_\_\_, comprensivo degli oneri riflessi per CPDEL (23,8%) e IRAP (8,5%) e corrispondente allo 0,22% del monte salari 2018 del Comune di \_\_\_\_\_, lo stanziamento da destinare:

- alle risorse decentrate variabili di cui all'art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, e
- alle risorse preordinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ);

**DI** dare atto e far rilevare che l'ammontare di cui sopra, che al netto dei relativi oneri riflessi assomma a complessivi €. \_\_\_\_\_, deve essere ripartito in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2021, tra il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 e lo stanziamento di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16 novembre 2022;

**DI** dare atto che l'onere complessivo di €. \_\_\_\_\_, trova copertura mediante imputazione sugli stanziamenti dei Capitoli del Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025 appresso indicati, con specifico riferimento al corrente esercizio finanziario 2023:

- Cap. \_\_\_\_\_, quanto ad €. \_\_\_\_\_;
- Cap. \_\_\_\_\_, quanto ad €. \_\_\_\_\_;
- Cap. \_\_\_\_\_, quanto ad €. \_\_\_\_\_;

**INDI**, stante l'urgenza del presente provvedimento, conseguente all'esigenza di procedere celermente con la quantificazione e formale costituzione del Fondo risorse decentrate e dello stanziamento per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli incarichi di EQ per il corrente anno 2023, con separata votazione resa nelle forme di legge dai presenti nel seguente modo,

\_\_\_\_\_ ,

la Giunta Comunale ne delibera la immediata eseguibilità, ai sensi e per gli effetti

## **FAC-SIMILE C)**

**OGGETTO: INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023.**

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**PREMESSO** che:

- la costituzione del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 costituisce competenza di ordine gestionale;
- le risorse stanziare per lo stesso Fondo risorse decentrate sono annualmente determinate sulla base delle vigenti disposizioni contrattuali e di legge, tenuto conto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i.;
- le suddette risorse, la cui disciplina è recata dalle disposizioni di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e - per le parti da quest'ultimo richiamate - dall'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018, risultano suddivise in:
  - a. risorse stabili, che presentano la caratteristica di certezza, stabilità e continuità;
  - b. risorse variabili, che presentano le caratteristiche di eventualità e variabilità;

**PRESO ATTO** che:

- l'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., dispone che *“le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione”*;
- l'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, e s.m.i., stabilisce che *“il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”*;

**PRESA VISIONE** del Decreto interministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 108 del 27 aprile 2020, che nelle premesse fa salvo in ogni caso il limite iniziale - riferito all'esercizio 2016 - del trattamento accessorio del personale, laddove il personale in servizio nell'anno di riferimento sia inferiore al numero di dipendenti rilevato al 31 dicembre 2018;

**RICHIAMATA** la determinazione del dirigente/responsabile del Settore \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ 2023, relativa alla costituzione del Fondo risorse decentrate di parte stabile per l'anno 2023, operata a norma delle disposizioni di cui all'art. 79, commi 1 e 1-bis del CCNL 2019-2021 e - per le parti richiamate dallo stesso art. 79, comma 1 - dell'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018;

**ATTESO** che il Comune di \_\_\_\_\_:

- ha sempre rispettato il pareggio di bilancio;
- non si trova in condizioni di dissesto e non è strutturalmente deficitario;
- rispetta il limite della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n. 296/2006, e s.m.i., e i valori soglia stabiliti dal surrichiamato Decreto 17 marzo 2020;

**RILEVATA** in merito a quanto sopra l'esigenza di definire come appresso gli indirizzi per la costituzione del Fondo risorse decentrate 2023, avuto riguardo allo stanziamento delle risorse decentrate di parte variabile destinate a incrementare - nel rispetto delle precitate disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i. - lo stesso Fondo risorse decentrate:

- stanziamento - in relazione a quanto previsto e consentito dall'art. 79, comma 2, lett. b), del CCNL 16 novembre 2022 - dell'importo di €. \_\_\_\_\_, corrispondente al \_\_\_\_\_ (*massimo fino all'1,2%*) del monte salari 1997 e per il quale sussiste la relativa capacità di spesa nel bilancio dell'Ente;
- integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 2019/2021, nella misura di €. \_\_\_\_\_, riconducibili alle scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva già adottate e/o che comunque l'Amministrazione intende intraprendere ed attuare *ex novo* nel corso del presente esercizio finanziario;

*Tra le risorse che l'Ente ha facoltà di stanziare a norma dell'art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, rientrano anche quelle di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), dello stesso CCNL 2019-2021. Dette risorse, al ricorrere delle condizioni e nelle fattispecie indicate in dettaglio dalla deliberazione della Corte dei Conti - Sezione Autonomie n. 5/2019, nonché dalle deliberazioni della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per la Lombardia n. 369/2019 e dalla Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per le Marche n. 3/2020 - possono essere utilizzati, anche in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i., all'erogazione di incentivi monetari per la Polizia Locale collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.*

- conferma dello stanziamento addizionale di €. \_\_\_\_\_, riconducibile a quanto già stabilito con propria precedente deliberazione n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ (ove già adottata, sulla base dello schema di deliberazione di cui all'Allegato B), per il quale sussiste nel bilancio dell'Ente la relativa capacità di spesa e corrispondente allo 0,22% del monte salari 2018, per la parte da destinare al Fondo risorse decentrate a tenore di quanto stabilito dall'art. 79, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022;

*Tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 79, comma 3, del CCNL 2019-2021, poiché lo stanziamento addizionale di risorse riconducibile allo 0,22% del monte salari 2018 deve essere ripartito tra Fondo risorse decentrate e stanziamento destinato a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli incarichi di EQ, in ragione proporzionale degli importi a tale titolo già stanziati nell'anno 2021, per quanto qui interessa dovrà essere indicato nella deliberazione il solo importo che - sulla base del suddetto rapporto proporzionale - dovrà essere destinato ad integrazione del Fondo risorse decentrate.*

- integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 2019-2021, dei risparmi di spesa dell'anno precedente, pari a €. \_\_\_\_\_ e accertati a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999;

**RICHIAMATE** le deliberazioni di Consiglio Comunale:

- n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, di approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025;
- n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, di approvazione del Bilancio di previsione 2023-2025;

**RICHIAMATA** altresì la deliberazione di Giunta Comunale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025;

**CONSTATATO** che gli oneri rivenienti dalla concreta attuazione degli indirizzi di cui sopra trovano copertura negli stanziamenti di spesa del Bilancio di previsione 2023-2025 - iscritti in corrispondenza dell'annualità 2023 - destinati al pagamento delle retribuzioni e del trattamento accessorio del personale dipendente, nonché dei relativi oneri riflessi;

**RILEVATO** che nel caso di specie - in forza del combinato delle disposizioni di cui all'art. 42, comma 2, 48 e 50 del D.Lgs. n. 267/2000 - la competenza a deliberare deve essere ricondotta in capo all'organo esecutivo dell'Ente;

**VISTI** i pareri di regolarità tecnica e contabile sulla proposta relativa alla presente deliberazione, resi rispettivamente – a tenore delle disposizioni di cui all’art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, e s.m.i. – dal dirigente/responsabile del Settore \_\_\_\_\_ e dal dirigente/responsabile del Settore \_\_\_\_\_;

**RAVVISATA** l’esigenza di procedere in merito, in ragione delle suesposte motivazioni;

**CON VOTI FAVOREVOLI** \_\_\_\_\_, resi dai presenti nelle forme di legge,

## **D E L I B E R A**

**PER LE NARRATE PREMESSE**, che qui debbono intendersi integralmente riportate e trascritte,

**DI** definire, come di seguito indicato in dettaglio, gli indirizzi per la costituzione del Fondo risorse decentrate 2023, in merito allo stanziamento delle risorse decentrate di parte variabile destinate a incrementare lo stesso Fondo risorse decentrate:

- stanziamento - in relazione a quanto previsto e consentito dall’art. 79, comma 2, lett. b), del CCNL 16 novembre 2022 - dell’importo di €. \_\_\_\_\_, corrispondente al \_\_\_\_\_ (*massimo fino all’1,2%*) del monte salari 1997;
- integrazione delle risorse variabili ai sensi dell’art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 2019/2021, nella misura di €. \_\_\_\_\_, riconducibili alle scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva già adottate e/o che comunque l’Amministrazione intende intraprendere nel corso del presente esercizio finanziario;
- conferma dello stanziamento addizionale di €. \_\_\_\_\_, riconducibile a quanto già stabilito con propria precedente deliberazione n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ (*ove già adottata, sulla base dello schema di deliberazione di cui all’Allegato B*) e corrispondente allo 0,22% del monte salari 2018, limitatamente alla parte da destinare al Fondo risorse decentrate a tenore di quanto stabilito dall’art. 79, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022;
- integrazione delle risorse variabili ai sensi dell’art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 2019-2021, dei risparmi di spesa dell’anno precedente, pari a €. \_\_\_\_\_ e accertati a consuntivo, derivanti dall’applicazione della disciplina dello straordinario di cui all’art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999;

**DI** dare atto e far rilevare che gli oneri rivenienti dalla concreta attuazione degli indirizzi di cui sopra trovano copertura negli stanziamenti di spesa del Bilancio di previsione 2023-2025 - iscritti



in corrispondenza dell'annualità 2023 - destinati al pagamento delle retribuzioni e del trattamento accessorio del personale dipendente, nonché dei relativi oneri riflessi;

**DI** trasmettere copia del presente atto al dirigente/responsabile del Settore \_\_\_\_\_, per i provvedimenti di competenza in merito alla costituzione del Fondo risorse decentrate 2023.

**INDI**, stante l'urgenza del presente provvedimento, conseguente all'esigenza di procedere sollecitamente con la quantificazione e formale costituzione del Fondo risorse decentrate 2023 e l'avvio della contrattazione collettiva integrativa, con separata votazione resa nelle forme di legge dai presenti nel seguente modo,

\_\_\_\_\_,'

la Giunta Comunale ne delibera la immediata eseguibilità, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

## **FACSIMILE D)**

**OGGETTO: INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER IL TRIENNIO GIURIDICO 2023/2025 ED ECONOMICO 2023, RELATIVAMENTE AL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI**

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**RICHIAMATI** nell'ordine:

- l'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022, recante la disciplina di dettaglio concernente la costituzione del Fondo risorse decentrate;
- l'art. 80 dello stesso CCNL 2019-2021, riguardante le modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa;

**DATO ATTO** che:

- la costituzione e determinazione del Fondo risorse decentrate costituisce atto unilaterale di natura dirigenziale, non soggetto a contrattazione in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di CCNL;
- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa costituiscono per contro oggetto di contrattazione, in relazione a quanto espressamente stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16 novembre 2022;
- rientra tra le competenze della Giunta Comunale - avuto riguardo al combinato delle disposizioni di cui agli artt. 42, comma 2, 48 e 50 del D.Lgs. n. 267/2000 - la determinazione degli indirizzi per la delegazione trattante di parte pubblica in merito agli obiettivi da perseguire in sede di negoziato decentrato, relativamente alle materie e agli istituti demandati alla contrattazione integrativa;

**RICHIAMATE** altresì le disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i., a tenore delle quali - a decorrere dal 1° gennaio 2017 - l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, fatte salve le espresse disposizioni derogatorie riportate dalla legge o dai CCNL del comparto Funzioni locali;

**PRESO E DATO ATTO** che il Fondo risorse decentrate 2023 è stato costituito con determinazione del dirigente/responsabile del Settore \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_;

**OSSERVATO** che con deliberazione della Giunta Comunale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, esecutiva ai sensi di legge, è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022;

**RITENUTO** di dover impartire alla delegazione trattante di parte pubblica gli opportuni indirizzi e le necessarie direttive per la conduzione del negoziato decentrato concernente la definizione dell'accordo integrativo per la parte giuridica - per il triennio 2023-2025 - e la parte economica, con specifico riferimento all'anno 2023, al fine di perseguire il corretto ed equilibrato utilizzo e la giusta sintesi in merito all'impiego delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, operando in particolare nell'ottica del conseguimento delle seguenti finalità:

- congrua incentivazione e reale riconoscimento del merito;
- idonea e appropriata disciplina dell'istituto delle progressioni orizzontali, funzionale anch'essa ad assicurare un'adeguata premialità del merito;
- equa e proporzionata remunerazione delle specifiche responsabilità affidate a dipendenti non titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e delle condizioni di lavoro che comportano particolare disagio o rischio per il personale;

**VISTI** i pareri di regolarità tecnica e contabile sulla proposta relativa alla presente deliberazione, resi rispettivamente – a tenore delle disposizioni di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, e s.m.i. – dal dirigente/responsabile del Settore \_\_\_\_\_ e dal dirigente/responsabile del Settore \_\_\_\_\_;

**RAVVISATA** l'esigenza di procedere in merito, in ragione delle suesposte motivazioni;

**CON VOTI FAVOREVOLI** \_\_\_\_\_, resi dai presenti nelle forme di legge,

## **D E L I B E R A**

**PER LE NARRATE PREMESSE**, che qui debbono intendersi integralmente riportate e trascritte,

**DI** impartire alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti direttive e gli indirizzi appresso indicati, in merito alla conduzione del negoziato decentrato relativo alla definizione del contratto integrativo per il personale di qualifica non dirigenziale del comparto Funzioni locali per la parte giuridica - per il triennio 2023-2025 - e la parte economica, quest'ultima con specifico riferimento all'anno 2023:

- a. destinare una quota adeguata di risorse al finanziamento della *performance* organizzativa e individuale, da erogare al personale in applicazione delle disposizioni riportate dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- b. stabilire che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2019-2021 venga destinata a non oltre il \_\_\_% del personale valutato;
- c. disciplinare l'istituto delle progressioni economiche, nell'ambito dei parametri e criteri di riferimento stabiliti dal CCNL 16 novembre 2022, in modo da assicurare la valorizzazione del merito, stabilendo al riguardo in anni \_\_\_\_\_ (*da due a quattro*) il periodo minimo di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita per poter partecipare alla procedura selettiva per l'assegnazione dei differenziali stipendiali;
- d. riservare alle precitate progressioni economiche all'interno delle aree risorse per un ammontare corrispondente al recupero delle quote dei differenziali di progressione economica liberate dal personale cessato nell'anno precedente;
- e. destinare l'indennità per condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis* del CCNL 21 maggio 2018, alla remunerazione delle attività esposte a rischi - e, pertanto, pericolose o dannose per la salute -, disagiate o implicanti il maneggio dei valori, purché svolte in via continuativa;
- f. prevedere che l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022, venga riconosciuta esclusivamente al personale della Polizia Locale che svolge servizio esterno in via continuativa e non saltuaria;
- g. nell'ambito delle risorse stanziare a mente delle disposizioni di cui all'art. 79, comma 2, lett. b) e c) del CCNL 2019-2021:
  - prevedere le risorse necessarie per finanziare l'incentivazione da riconoscere ai dipendenti - educatori degli asili nido e personale scolastico - coinvolti in attività ulteriori rispetto a quelle individuate dal calendario scolastico;
  - definire adeguati incentivi e premialità per la partecipazione dei dipendenti alle attività di formazione come docenti, e individuare nel contempo gli effetti delle medesime attività di formazione e aggiornamento sulla valutazione del personale nel

sistema delle progressioni economiche;

h. prevedere una quota adeguata di risorse da destinare alla remunerazione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021, valorizzando prioritariamente in tale ottica i dipendenti incaricati per i quali ricorrano - anche in parte - le condizioni appresso indicate:

- responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- coordinamento di risorse umane;
- responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

*Le fattispecie di cui sopra sono riportate a mero titolo esemplificativo e pertanto, nell'ambito dei criteri stabiliti dai CCNL, possono ovviamente essere modificate e rielaborate in modo discrezionale dalle parti negoziali, avuto riguardo alle esigenze e peculiarità organizzative e operative di ciascun Ente.*

i. prevedere, per l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 2019-2021, lo stanziamento di risorse nella misura sufficiente a remunerare almeno nn. \_\_\_\_ dipendenti della Polizia Locale per i quali ricorrano - anche in parte - le condizioni di seguito elencate;

- responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- coordinamento di risorse umane;
- responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;

- attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

*Per l'indennità di funzione valgono le medesime considerazioni espresse alla precedente lettera h) in merito all'indennità per specifiche responsabilità.*

- i. applicare un sistema di perequazione volto a conciliare la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ con i compensi aggiuntivi, previsti da specifiche disposizioni di legge, che gli stessi percepiscono;

**DI** dare atto e far rilevare che l'adozione del presente atto di indirizzo non esclude la facoltà, per la Giunta Comunale, di impartire in un secondo momento ulteriori e più ampi e dettagliati indirizzi sulle materie oggetto di contrattazione integrativa, in relazione a quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, del CCNL 16 novembre 2022;

**DI** trasmettere la presente deliberazione ai componenti della delegazione trattante di parte pubblica, alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU.

**INDI**, stante l'urgenza del presente provvedimento, conseguente all'esigenza di procedere celermente con l'avvio della contrattazione decentrata integrativa, con separata votazione resa nelle forme di legge dai presenti nel seguente modo,

\_\_\_\_\_ ,  
la Giunta Comunale ne delibera la immediata eseguibilità, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.