

COMUNE DI IGLESIAS
PROVINCIA DEL SULCIS IGLESIENTE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE.

PER IL TRIENNIO 2026-2028

Il giorno due del mese di luglio dell'anno duemilaventisei, presso la sede del Comune di Iglesias a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Iglesias, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del/della:

f.to Dott. Marco Marcello - Segretario Generale

f.to Dott.ssa Angela Maria Floris - Componente

R.S.U., nelle persone di:

f.to Renato Citzia

f.to Annalisa Sgrò

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone:

f.to Carlo Acca.....CISL FPS

nessunoUIL FPL

nessunoCSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI

nessunoCISAL

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI IGLESIAS, PER IL TRIENNIO 2026-2028

Premesso che:

in data 04 giugno 2026 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Iglesias, per il triennio 2026-2028;

il Collegio dei Revisori) in data 23 giugno 2026 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40-bis, comma 1, d. lgs. 165 del 2001);

la Giunta Comunale con deliberazione in data 29 giugno 2026 n. 218 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 04 giugno 2026 nella sede del Comune di Iglesias ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica:

Dott. Marco Marcello

Presidente

Dott.ssa Angela Maria Floris

Componente

R.S.U. , nelle persone di:

Renato Citzia

Annalisa Sgrò

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Acca Carlo - CISL FPS

Nessuno - UIL FPL

Fabrizio Lecca - CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Iglesias per il triennio 2026-2028.

TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili nonché personale comandato e distaccato.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs.n.165 del 2001.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto si applica a decorrere dal 01 gennaio 2026.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC), almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
3. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
4. Annualmente è convocata apposita sessione di delegazione trattante per verificare l'attuazione delle clausole contrattuali; il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine dei lavori è redatta una sintesi dei lavori delle posizioni emerse.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC). La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Norme di comportamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti; è lo strumento per costruire relazioni stabili improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali si intende favorire:

il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;

il miglioramento della qualità delle decisioni assunte;

il sostegno alla crescita professionale e all'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;

l'attuazione di sicure condizioni di lavoro.

Art. 6 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.

2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

partecipazione;

contrattazione integrativa.

3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è data sempre in via preventiva mediante posta elettronica certificata (PEC) alle OO.SS. firmatarie del CCNL. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie previste all'art.7 del CCNL 21.5.2018 è proposta nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione.

4. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista

dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di “attività di gestione delle risorse umane” affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell’art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

5. Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali si conviene quanto segue:

- a) vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;
- b) ogni parte può richiedere al Presidente della delegazione trattante, la convocazione di una riunione da tenersi in una data non inferiore a giorni quindici dall’avviso di convocazione medesimo, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;
- c) per ogni incontro deve essere espressamente indicato l’ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche e/o integrazioni intervenute successivamente devono essere comunicate ai soggetti interessati;
- d) Il Presidente della delegazione trattante garantisce per ogni seduta la stesura del verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e le decisioni assunte;
- e) ogni verbale, a cura dell’ufficio personale viene conservato agli atti a disposizione di chiunque interessato possa accedervi;
- f) al fine di dare concreta attuazione agli accordi intervenuti, a cura dell’ufficio del personale, viene trasmesso copia del verbale agli uffici interessati, per i provvedimenti di competenza;
- g) al fine di rendere agevole l’esercizio delle relazioni sindacali, l’Ente concede alle rappresentanze sindacali l’utilizzo di una apposita casella di posta elettronica per la trasmissione e ricezione di comunicazioni e documenti utili per la contrattazione.

Vengono inoltre assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, quali l’informazione, il confronto e gli organismi paritetici di partecipazione, se previsti, che potranno essere attivati su richiesta di una delle parti.

TITOLO III

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 7 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ vigente e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dal CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 8 - Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti

a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.

3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.

4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

TITOLO IV

Le risorse decentrate

Art.9 - Disciplina delle “risorse decentrate”

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.79 del CCNL 16.11.2022 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art.80 e dell'art.81 del CCNL 16.11.2022.
3. Le quote dell'indennità di comparto indicate nella tabella C, colonna 2 e colonna 3 del CCNL sono conglobate nello stipendio tabellare e sono posti interamente a carico del Fondo risorse decentrate pertanto la parte stabile del Fondo risorse decentrate è definitivamente e stabilmente ridotta di un importo annuo determinato sulla base dei valori mensili indicati nella colonna 3 della tabella C del CCNL computati per dodici mensilità e delle unità di personale, anche a tempo determinato, destinatarie della indennità di comparto.
4. La riduzione del Fondo risorse decentrate di cui al comma 3 non determina alcun ampliamento degli spazi di alimentazione del Fondo risorse decentrate ai fini del rispetto delle previsioni di cui agli artt. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017 e dell'art. 14, comma 1-bis del D.L. n. 25/2025. Pertanto, detta riduzione continua ad essere computata figurativamente ai fini del rispetto delle suddette discipline.

Art.10 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:

rispondenza 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;

riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità

della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

5. I trattamenti accessori si distinguono in:

compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;

compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;

compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

6. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.79, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente. Trattandosi di risorse variabili devono essere strettamente correlate ad obiettivi previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.

7. L'integrazione prevista dall'art.79, comma 2, lett. c) CCNL 16.11.2022 è eventuale ed è rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente; tali risorse sono finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo decentrato sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa. Le scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti sono definite nel PIAO.

8. In attuazione di quanto previsto dall'art. 58 comma 2 CCNL 2022/24, l'ente può incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e quelle di cui all'art. 16, (Retribuzione di posizione e risultato EQ) comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2021 in fondo delle risorse decentrate. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale, sulla base degli importi relativi all'anno 2024, delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento previsto per l'area delle Elevate Qualificazioni.

9. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs.n.150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di valutazione.

10. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%.

11. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate con una valutazione non inferiore a 80/100 per un max di n. 3 dipendenti per Dirigente è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, ai sensi dell'art. 48, comma 2°, del CCNL 23.02.2026.

Art.11 – La destinazione delle “risorse decentrate” disponibili (anno N)

1. Le risorse disponibili sono destinate come segue:

Indennità di comparto €.....;

Differenziali stipendiali €.....;

Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative attribuite con atto formale €

Indennità per specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche €

Indennità per compensare le diverse condizioni di lavoro €.....;

indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL del 14.9.2000 €.....;

indennità di funzione €.....;

indennità di servizio esterno €.....;

erogare compensi incentivanti la performance individuale €.....;

erogare compensi incentivanti la performance organizzativa €

compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 (Compensi ISTAT) €

compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000 €

compensi al personale delle case da gioco, se previsti, secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile €

risorse destinate all'attuazione dei piani welfare €

2. I differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento, sono finanziate con risorse stabili.

3. Sono finanziate con risorse stabile tutti gli istituti contrattuali strettamente connessi al modello organizzativo definito dall'ente.

4. Ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), è destinata la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del CCNL 16.11.2022, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance almeno il 30% delle risorse destinate ai suddetti trattamenti economici.

Art.12 – Definizione di performance

1. Così come previsto dall'art. 9, comma 1 del D. Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle elevate qualificazioni è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, secondo quanto previsto dal

Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.

3. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.
4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale ed organizzativa, secondo quanto previsto nel sistema di misurazione e di valutazione della performance, devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PIAO.
5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009.
6. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

TITOLO V

Il trattamento accessorio

Art. 13 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004 e ss.mm.

Art. 14 – Progressione tra le aree.

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova, con il consenso dello stesso, ai sensi dell'art. 21 (Periodo di prova), comma 2 del CCNL 23.02.2026 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area. Non si dà luogo al riassorbimento dell'assegno ad personam se l'incremento del trattamento tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali.

Art. 15 – Progressione economica all'interno dell'area (Allegato A)

1. I differenziali stipendiali nell'area di inquadramento si realizzano nel limite delle risorse disponibili nel fondo di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

2. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, definita annualmente in sede di contrattazione integrativa e comunque non superiore al 50% dei dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione, nel rispetto di quanto dettagliato nell'allegato A.

3. Gli importi fruiti per differenziali stipendiali nell'area di inquadramento dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

4. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area (ex categorie professionali), attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 23.02.2026, nel rispetto delle modalità e dei criteri:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c), in coerenza con le risorse di parte stabile disponibili;
- c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (di cui 2 devono essere relative all'ultima categoria di inquadramento) o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità ovvero media delle ultime due valutazioni conseguite o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità,

qualora il requisito di partecipazione è stabilito in anni 2;

2. esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, espressamente documentata in sede di presentazione della domanda di partecipazione;
 3. Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi espressamente documentate in sede di presentazione della domanda di partecipazione;
 4. Curriculum;
- e) al criterio di cui alla lett. d) punto 1 è attribuito un peso pari a 90 punti su 100 per la categoria A e 85 su 100 per le categorie B – C – D ed elevate qualificazioni (il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio è riproporzionato su base 100);
- al criterio di cui alla lett. d) punto 2 è attribuito un peso pari a 5 punti su 100 (per la valutazione di tale requisito si considera l'esperienza professionale maturata, relativa a massimo 5 anni di esperienza professionale espressamente documentata in sede di presentazione della domanda di partecipazione (1 punto all'anno (12 mesi). Se l'attività riguarda solo alcuni mesi il punteggio va proporzionato ai mesi prestati.) - a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita);
- al criterio di cui alla lett. d) punto 3 è attribuito un peso pari 3 punti su 100 (per la valutazione di tale requisito si considerano titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento – fino ad un massimo di 3 corsi (1 punto per ogni corso di almeno 4 ore);
- al criterio di cui alla lett. d) punto 4 è attribuito un peso pari 5 punti su 100 per l'area operatori e 7 punti su 100 per le aree operatori esperti – istruttori – funzionari ed elevate qualificazioni;
- f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari ad un massimo del 5% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera e) secondo la seguente ripartizione:
1. da più di 6 anni a 7 anni compreso → 1%
 2. da più di 7 anni a 8 anni compreso → 2%
 3. da più di 8 anni a 9 anni compreso → 3%
 4. da più di 9 anni a 10 anni compreso → 4%
 5. oltre 10 anni → 5%
- g) a parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine:
1. al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica;

2. al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nella pubblica amministrazione;
 3. al più anziano di età;
 4. in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente e in caso di ulteriore parità saranno considerate le ultime cinque annualità anche non consecutive;
5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nell'area deve prevedere il seguente percorso applicativo:
- a) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
 - b) valutazione dei risultati, effettuata dal dirigente, al termine del periodo annuale di riferimento, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente;
 - c) attivazione della procedura con pubblicazione interna di apposito avviso, a cura del Servizio Personale, e conseguente manifestazione di interesse da presentarsi entro i termini previsti nell'avviso;
 - d) adozione di distinte graduatorie suddivise (per il max del 50% dei posti disponibili), per ciascun settore, per area professionale;
 - e) eventuale attribuzione del beneficio economico nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui vengono attivate. Nel caso di dipendenti che per qualsiasi motivazione non percepiscono più la PEO (mobilità verso altro Ente, vincitore di concorso presso altro Ente, progressioni verticali interne etc.) non si procede con lo scorrimento della graduatoria

Le modalità per l'assegnazione delle Progressioni Economiche Orizzontali, sono quelle indicate **nell'Allegato A** al presente CCDI.

Art.16 – Area delle elevate qualificazioni

1. L'ente individua, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 16.11.2022 e ss.mm., le posizioni di lavoro che richiedono:

- assunzione diretta di elevate responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative ovvero responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente

articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;

2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative.

3. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata in una misura che non può essere inferiore al 15% del fondo complessivamente determinato per la retribuzione accessoria delle posizioni organizzative. Lo stesso, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, è suddiviso in budget distinti con lo scopo di:

- a) valorizzare gli obiettivi individuali. Ogni obiettivo è quindi valorizzato, secondo un riparto proporzionale, in relazione al peso ad esso attribuito secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance. La somma delle singole valorizzazioni determina l'ammontare complessivo per ciascuna posizione organizzativa;
- b) valorizzare i comportamenti organizzativi agiti. La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni di elevata qualificazione e del valore ponderale di ciascuna posizione;
- c) valorizzare la performance organizzativa. La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni di elevata qualificazione.

4. La retribuzione di risultato potenziale è data dalla somma di tutte le valorizzazioni di cui al comma 3 mentre la retribuzione di risultato effettiva è determinata in relazione all'esito del processo di valutazione secondo quanto previsto dal Sistema vigente.

5. L'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21.5.2018 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.79 CCNL 16.11.2022, deve avvenire considerando l'ammontare complessivo pro-capite della parte stabile del fondo al netto del valore medio di sviluppo economico nell'area di inquadramento e dell'indennità di comparto del personale ai cui sono conferiti i relativi incarichi.

6. Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 20 CCNL 16.11.2022 e ss. mm.. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del PIAO sono individuati gli obiettivi strettamente correlati alla retribuzione di risultato.

Art.17 – Valorizzazione delle performance individuali del personale e differenziazione del premio

1. Fermo restando che il valore complessivo delle risorse destinate alla performance individuale è demandata all'Ente ed alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti non titolari di posizione di elevata qualificazione avviene nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente sia in termini di valutazione minima che di presenza lavorativa nell'anno.

2. La valutazione negativa, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, non dà diritto ad alcuna retribuzione incentivante, oltre a quanto previsto dall'ordinamento vigente e rileva ai fini dell'insufficiente rendimento dal D. Lgs.n.165/2001.

3. La somma da attribuire a ciascun dipendente è determinata secondo la seguente procedura:

- In via preliminare si individua per ciascun dipendente un coefficiente di valutazione (C.d.V.), il quale è parametrato su due fattori:
 - a) Parametro di area (P.A.): si tratta di un moltiplicatore che si applica per ciascuna area di inquadramento prevista dal CCNL come di seguito espresso:

Area	Moltiplicatore
Operatore	100
Operatore esperto	115
Istruttore	125
Funzionario ed EQ	150

Orario di lavoro (in percentuale) rispetto al tempo pieno di 36 ore settimanali;

4. Qualora specifiche risorse siano state destinate, secondo quanto previsto dal CCNL e dal CCDI, alla performance organizzativa, si applicano, alle valutazioni del personale non titolare di posizione organizzativa, specifici correttivi come previsti dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance. Alla quota individuale determinata per la valorizzazione della performance individuale, è applicato un correttivo economico in relazione al livello di performance organizzativa rilevato, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente. In caso di livello di performance organizzativa pari o superiore al punteggio determinato nel Sistema di misurazione e di valutazione della

performance vigente, il corrispettivo economico individuale è determinato secondo un calcolo proporzionale che tiene conto della valutazione complessiva, conseguente all'applicazione dei correttivi di cui sopra, e del numero degli aventi diritto. Non accedono alla presente disciplina i dipendenti che hanno ottenuto un punteggio inferiore a quanto determinato dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, nell'ambito dei correttivi previsti in materia di prevenzione della corruzione.

5. Ai dipendenti sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti da specifiche disposizioni di legge. Il premio correlato alla performance individuale valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del PIAO sono individuati gli obiettivi individuali del personale dipendente strettamente correlati ai premi di performance individuale.

6. Nell'ambito della destinazione delle risorse decentrate per la valorizzazione della performance individuale sono individuate apposite risorse nella misura massima del 15% di quelle complessivamente determinate da destinare al personale che consegue le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente; ad essi è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuito al personale valutato positivamente.

7. La quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la maggiorazione è determinata in relazione alle risorse determinate e al valore medio pro-capite dei premi attribuito al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, arrotondato all'unità successiva e comunque non inferiore a tre dipendenti per Settore. In caso di parità si tiene conto della media dei punteggi ottenuti nel triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato dalla maggiore anzianità di servizio.

Art. 18 – Indennità di responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale la cui decorrenza è , in capo al personale dell'area dei funzionari, che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere attribuita una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

2. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi e/o specifiche attività dell'ente in cui i singoli soggetti operano. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono individuate le seguenti fattispecie:

specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione

ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

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

3. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

- 1. individuazione a cura del dirigente dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità;
- 2. graduazione da parte della conferenza dei dirigenti delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:
 - Peso oggettivo della responsabilità, anche in relazione al livello di rischio determinato in sede di approvazione del PTPCT (max 50/100);
 - Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
 - Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);

4. attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del dirigente, negli importi così determinati:

Peso	Importo area Funzionari e EQ
da 96 a 100	€ 4.000,00
da 91 a 95	€ 3.500,00
da 86 a 90	€ 3.000,00
da 81 a 85	€ 2.500,00
da 76 a 80	€ 2.000,00
da 71 a 75	€ 1.500,00
da 66 a 70	€ 1.200,00
da 61 a 65	€ 900,00
da 56 a 60	€ 600,00
da 51 a 55	€ 400,00
da 51 a 55	€ 200,00

5. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

6. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.

Art.19 – Indennità di turno

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.30 del CCNL 16.11.2022.

2. I lavoratori turnisti che hanno prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno. La comunicazione deve essere resa entro il 5° giorno del mese successivo al rispettivo dirigente. In tal caso è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 20 – Indennità di docenza

1. Al personale utilizzato in attività di docenza è riconosciuto specifico incentivo, con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 CCNL 16.11.2022, pari a € 30,00 giornaliero per percorsi di formazioni della durata inferiore a 5 giornate e € 50,00 giornaliero per percorsi di formazione della durata pari o superiori a 10 giorni.

2. I piani di formazione definiscono la durata dei singoli percorsi di formazione nonché le relative metodologie, tenuto conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 (Formazione lavoro da remoto) CCNL 16.11.2022 e ss. mm. relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.

3. Dopo l'approvazione dei piani di formazione è attivata apposita procedura interna per l'individuazione del personale da utilizzarsi in attività di docenza così articolata:

- pubblicazione interna di manifestazione di interesse entro 15 giorni dalla approvazione dei piani;

valutazione delle competenze, a cura del Segretario dell'ente e dirigente preposto alle politiche del personale, sulla base del curriculum vitae allegato alla domanda di partecipazione da parte dei candidati;

attribuzione di incarico di docenza.

L'incentivo è decurtato del 30% nel caso in cui i livelli di soddisfazione rilevati siano inferiori all'80%.

Art. 21 – Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.24 del CCNL 21.5.2018 e ss. mm..

Art. 22 – Indennità per condizioni di lavoro

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
- prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
- esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento

e trazione particolarmente pesanti.

Gli importi di tale indennità sono determinati in € 3,00 giornalieri.

2. Le prestazioni che comportano l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale sono:

- esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario multiperiodale, etc..);
- esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
- esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
- esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;

Gli importi di tale indennità sono determinati in € 3,00 giornalieri.

3. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 2,00 a un massimo di € 5,00 secondo il seguente prospetto:

Economo comunale e agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale, nelle seguenti misure:

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| • da € 5.000,00 ad € 20.000,00 | € 2,00 al giorno. |
| • da € 20.000,01 ad € 40.000,00 | € 3,00 al giorno. |
| • da € 40.000,01 ad € 50.000,00 | € 4,00 al giorno. |
| • da € 50.000,00 i su | € 5,00 al giorno. |

4. Mensilmente il dirigente, in relazione alla effettiva esposizione del dipendente alle suddette condizioni di lavoro, comunica formalmente al servizio personale il corrispettivo complessivo da erogare al dipendente.

Art. 23 - Incentivi economici per le attività del personale educativo e docente

1. Sono rivolti a compensare le ulteriori attività richieste oltre il calendario scolastico, previamente individuate nel PIAO, secondo quanto previsto dal presente CCI e annualmente definite.

Art. 24 - Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro e/o lavora agile

1. Il trattamento accessorio di natura incentivante spetta anche ai lavoratori che rendono

prestazioni in telelavoro e/o lavoro agile per le quali non si richiede la "presenza" fisica in servizio del dipendente.

Art. 25 - Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro al personale con contratto di formazione e lavoro

1. Al personale assunto con contratto di formazione-lavoro spettano i compensi di natura accessoria come definiti dal presente CCI utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

Art. 26 - Indennità per centralinisti non vedenti

1. L'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti, a titolo di indennità giornaliera (ovvero € 3,76) di cui all'art. 9, comma 1 della L. 113/1985 è incrementata di un importo pari a 0,75 centesimi e comunque non superiore al 20% dei valori attualmente previsti, con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Art. 27 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1 Ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera a) CCNL 21.05.2018 “le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997”, si riferiscono a:

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

2. Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.05.2018 “le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”, si riferiscono a:

- a) incentivi tecnici, ai sensi del vigente Codice dei Contratti Pubblici;
- b) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
- c) risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (assistenza diretta nel contenzioso tributario);
- d) risorse di cui all'art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018 che prevede la possibilità per gli Enti locali di destinare “...il maggior gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti

dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato (...) al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente (...) in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75...”.

3. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:

- a) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
- b) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT;

4. Gli incentivi di cui precedenti commi, 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 VI

Disciplina particolare per il personale della Polizia Locale

Art. 28 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi per prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato 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 dall'ente.
2. Il presupposto per l'erogazione dei compensi è l'approvazione dello specifico regolamento.

Art. 29 - Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera per almeno il 50% del debito orario giornaliero in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera il cui importo è determinato in € 3,00.
2. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità è corrisposta mensilmente previa attestazione del Comandante di Polizia Locale, da comunicare al Servizio Personale entro il 5 del mese successivo, del numero dei servizi mensili di ciascun operatore.

Art. 30 - Indennità di funzione

1. Per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali, determinata con atto formale, può essere attribuita non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di responsabilità individuate e determinate dal Comandante di Polizia Locale. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

3._L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

- a) individuazione a cura del Comandante di Polizia Locale dei compiti che comportano l'esercizio di particolari funzioni in relazione al grado rivestito;
- b) graduazione, da parte della conferenza dei dirigenti, delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:
 - Peso oggettivo della responsabilità anche in relazione al livello di rischio determinato in sede di approvazione del PTPCT (max 50/100);
 - Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
 - Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);

attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del dirigente, negli importi così determinati:

Peso	Importo area Funzionari e EQ
da 96 a 100	€ 4.000,00
da 91 a 95	€ 3.500,00
da 86 a 90	€ 3.000,00
da 81 a 85	€ 2.500,00
da 76 a 80	€ 2.000,00
da 71 a 75	€ 1.500,00
da 66 a 70	€ 1.200,00
da 61 a 65	€ 900,00
da 56 a 60	€ 600,00
da 51 a 55	€ 400,00
da 51 a 55	€ 200,00

4._La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità

Art. 31 - Utilizzo dei proventi delle sanzioni previste dal Codice della strada per l'incentivazione del personale

1._L'utilizzo dei proventi derivanti dalle sanzioni previste dal Codice della Strada è soggetto al limite dell'art.23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017 ad eccezione del caso in cui la quota di proventi sia eccedente rispetto alle riscossioni del precedente esercizio; in tal caso, secondo quanto asserito della Corte dei conti, Sezione delle autonomie n. 5/2019, "per la parte in cui i maggiori proventi riscossi vadano a confluire nel fondo risorse decentrate in aumento rispetto ai proventi da sanzioni in esso affluiti nell'esercizio precedente, l'operazione risulterebbe assolutamente neutra sul piano del bilancio (non avendo alcun impatto sulle altre spese e non dando luogo ad un effettivo aumento di spesa), sicché, nel caso in cui i maggiori proventi non fossero diretti a remunerare il personale per le ordinarie mansioni lavorative, ma venissero utilizzati per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale, la fattispecie così delineata non sarebbe da includere nelle limitazioni di spesa previste dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, in quanto estranea alla ratio che costituisce il fondamento del divieto".

2. Annualmente, in occasione della predisposizione del PIAO, sono definiti specifici obiettivi nell'ambito dei quali sono riportati:

- i bisogni specifici che si intendono soddisfare;
- i miglioramenti attesi in relazione alla attuazione del piano operativo di intervento per il potenziamento dei servizi di sicurezza urbana e stradale, i tempi di realizzazione, le modalità di realizzazione e di verifica dei risultati.

3. Successivamente alla approvazione del PIAO e dei relativi obiettivi di cui al comma precedente, il Comandante adotta un provvedimento nell'ambito del quale sono individuati i componenti del gruppo di lavoro, i compiti e le responsabilità attribuite a ciascuno nonché i relativi incentivi potenziali sulla base del livello di incidenza individuale (da 1 a 3) e il contributo atteso da ciascun operatore (da 1 a 5). L'incentivo effettivo da erogare è determinato in relazione alle risorse previste con riferimento al livello di incidenza individuale (da 1 a 3) e il contributo effettivamente reso da ciascun operatore (da 1 a 5).

TITOLO VII

Disciplina particolare

Art. 32 - Cessione delle ferie

1. Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e al CCNL vigente, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie maturate nell'anno e residue alla data del 31 dicembre dell'anno di maturazione ai lavoratori dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute
2. Entro il 31 gennaio di ogni anno il personale che cede le ferie comunica al proprio dirigente il numero di giorni che cede per le finalità di cui sopra.
3. Le ferie cedute sono inserite in una "banca delle ferie" gestite dal dirigente secondo le finalità di cui al comma 1.

Art. 33 - Welfare integrativo

1. Eventuali benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, sono definiti in apposita seduta di contrattazione integrativa, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'educazione, all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
 - f) incentivazione alla mobilità sostenibile;
 - g) altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.
2. Sono definiti in apposita sessione di contrattazione integrativa nei limiti delle disponibilità già stanziare, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati.

Art. 34 – Ulteriori risorse per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario per gli enti con dirigenza

1. In aggiunta alle risorse già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, senza che ciò comporti una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, annualmente è possibile incrementare le risorse destinate al lavoro straordinario considerando eventuali disponibilità

nell'ambito del limite complessivo previsto dal citato art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017.

TITOLO VIII

Disposizione transitoria

Art.35 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

ALLEGATO 1 Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

Capo I – Norme generali

Art. 1 – Individuazione dei servizi minimi essenziali

1. In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, si individuano i contingenti di personale le cui prestazioni sono da ritenersi indispensabili e pertanto devono essere garantite nei settori o servizi, come di seguito indicato.

Art. 2 – Modalità di individuazione del personale

1. I competenti responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati.

2. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art. 3 – Servizi esternalizzati o in appalto

1. Per quanto riguarda le prestazioni essenziali relative ai servizi esternalizzati o in appalto il Comune vigila sull'erogazione delle prestazioni essenziali da parte dei soggetti affidatari e appaltatori.

Capo II – Stato civile e servizio elettorale

Art. 4 – Stato civile

1. Le prestazioni da garantire per lo stato civile sono la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte.

2. Il contingente di personale è individuato dal Dirigente, in relazione alle esigenze funzionali, tra il personale dipendente con delega di Ufficiale di stato civile che, in caso di sciopero per l'intera giornata, deve garantire l'apertura dell'ufficio per due ore dalle 10.00 alle 12.00.

Art. 5 – Servizio elettorale

1. Le prestazioni da garantire per il servizio elettorale sono tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.
2. Il contingente di personale è individuato in tutto il personale necessario al compimento di dette operazioni in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici o servizi.

Capo III – Igiene, sanità ed attività assistenziali

Art. 6 – Servizi cimiteriali

1. Le prestazioni da garantire per i servizi cimiteriali sono il ricevimento e l'inumazione delle salme.
2. Il contingente di personale è individuato dal Dirigente, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Capo IV – Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica

Art. 7 – Servizio di protezione civile

1. Le prestazioni da garantire sono quelle di emergenza sulla base delle esigenze.
2. Il contingente di personale è individuato dal Dirigente, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Art. 8 – Polizia locale

1. Le prestazioni da garantire sono:
 - a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - c) attività di pronto intervento e centrale operativa;
 - d) assistenza al servizio di cui all'articolo 7.
2. Il contingente è individuato dal Dirigente, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Capo V – Servizi concernenti l'istruzione pubblica

Art. 9 – Servizi educativi

1. In caso di proclamazione di sciopero per il solo personale docente/educativo il dirigente invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.
2. Nel caso in cui lo sciopero venga proclamato per il solo personale non docente/educativo dovranno essere garantiti i servizi minimi relativi all'accesso, alla tutela dei minori e alla somministrazione dei pasti, ove previsti.
3. Nei casi di cui al comma 2 il contingente di personale è individuato dal Dirigente, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.
4. Nel caso di sciopero proclamato per tutte le categorie di personale si applicano cumulativamente le disposizioni dei commi da 1 a 3.
5. Nei casi di cui al comma 1 in cui il servizio venga chiuso il personale non docente/educativo presta regolare servizio.

Capo VI – Servizi del personale

Art. 11 – Servizio gestione risorse umane

1. I servizi da garantire sono:
 - a) erogazione degli emolumenti retributivi / degli assegni con funzione di sostentamento;
 - b) compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.
2. Tali servizi devono essere garantiti solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.
3. Il contingente di personale è individuato dal Dirigente, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

(Art. 14 CCNL 2022/2024 e Art. 15 CCDI 2026/2028)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i *"differenziali stipendiali"* di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL 2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.
2. In sede di Conferenza dei Dirigenti di Settore vengono confermate le somme destinate alle progressioni orizzontali dell'anno in cui sono state attivate.
3. L'attribuzione dei *"differenziali stipendiali"*, che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
4. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
5. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
6. il numero di *"differenziali stipendiali"* attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
7. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
8. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione dalla progressione economica;
9. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le PEO, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti dell'Ente, a cura dell'ufficio del personale, compreso il personale distaccato a comando, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
10. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie suddivise per Dirigente (accorpendo i settori laddove gli stessi siano stati assegnati ad interim), sulla base dei criteri dettagliati nella tabella 1.
11. Le graduatorie, distinte per dirigente al quale sono stati assegnati uno o più settori,

vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro 5 giorni dalla pubblicazione. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

12. L'ufficio del personale provvederà a conteggiare gli aventi diritto alla PEO partendo dal punteggio più alto per ogni area di ogni settore, garantendo la progressione di almeno 1/4 per area. Il restante numero dei dipendenti che hanno presentato istanza (3/4 dei richiedenti) partecipa ad una graduatoria unica nella quale confluiscono tutti i dipendenti, indipendentemente dall'area e dal settore. per poi continuare con i punteggi più alti fino ad un massimo di dipendenti previsti;
13. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica, purché venga rispettato il limite di cui al successivo punto 14. E' esclusa la possibilità di effettuare lo scorrimento della graduatoria.
14. Non sarà possibile prevedere progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% degli aventi diritto.
15. le graduatorie di cui al punto 12 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
16. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al servizio personale e al Segretario Comunale, entro il termine di 5 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria.
17. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni orizzontali nelle stesse graduatorie dei funzionari, secondo i criteri definiti dal presente regolamento. Per la Vvalutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione approvate dal Nucleo di Valutazione
18. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere alle dipendenze del Comune di Iglesias, di ruolo e a tempo indeterminato, al 1° gennaio dell'anno in cui si attivano le PEO ed essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi continuativi, sia a tempo indeterminato che determinato. Il criterio dei 24 mesi di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto.
19. Sono ammessi a partecipare alle PEO anche i dipendenti transitati a seguito di processi di mobilità fra enti, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti.
20. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

Non sono ammessi a partecipare alle PEO i dipendenti che nell'ultimo biennio abbiano già ottenuto un passaggio in progressione orizzontale, sia all'interno del Comune di Iglesias che in altro comparto.

21. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o altri enti del comparto, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.

22. Nell'ambito delle risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale, la percentuale dei dipendenti che possono beneficiare del passaggio alla posizione economica superiore viene così determinata:

EX Categorie A - B - C - D: progrediscono complessivamente il 50% del numero totale dei dipendenti, aventi diritto, in servizio al 31.12. dall'anno precedente all'attivazione dell'istituto delle PEO.

In ciascuna area di ogni settore (con riferimento al numero di dipendenti assegnati complessivamente al Dirigente) deve essere garantita la progressione di minimo 1/4 dei dipendenti, proporzionata al numero di dipendenti di ciascuna area di inquadramento, aventi diritto alla partecipazione.

Esempio'

AREA	Numero dipendenti assegnati	Minimo (1/4)	massimo
Operatori	4	1	4
Operatori esperti	8	2	8
Istruttori	28	7	28
Funzionari ed Elevata Qualificazione	8	2	8

Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite al personale avente diritto, restano comunque acquisite al fondo sul trattamento accessorio del personale. L'ufficio del personale provvede ad assegnare le PEO nel limite assegnato in sede di delegazione trattante.

23. Per l'anno 2026 si prevede di destinare alle progressioni economiche la somma complessiva di € 80.000,00. Eventuali economie confluiranno nel fondo incentivante dell'anno 2026.

24. Per quanto concerne la annualità successive, fermo restando i criteri definiti con il presente contratto, le progressioni economiche orizzontali saranno definite in sede di accordo annuale.

AREA OPERATORI

Il punteggio massimo attribuibile è di 100 punti come di seguito suddivisi

- a. Punti 90 — sono attribuiti alle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:

- Primo anno del triennio: peso 30 punti correlati alla valutazione massima;
- Secondo anno del triennio: peso 30 punti correlati alla valutazione massima;
- Terzo anno del triennio: peso 30 **punti** correlati alla valutazione massima.

- b. Punti 5: sono attribuiti all'esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1 punto all'anno, per massimo cinque anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

- c. Punti 5: Curriculum. saranno oggetto di valutazione:

L'impegno e la qualità delle prestazioni, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza ed alla iniziativa personale e all'arricchimento professionale collegato alle attività lavorative.

Le dichiarazioni presenti nel curriculum devono essere riscontrabili. A tal fine il dipendente dovrà menzionare gli atti (delibere, determinazioni, ordini di servizio, disposizioni etc. etc.) che possano ricondurre a quanto attestato.

In sede di conferenza dei dirigenti dovranno essere individuati i criteri per la graduazione valutativa del curriculum.

Non dovrà essere attribuito alcun punteggio ai curriculum privi di rilevanza e basati semplicemente su personali autovalutazioni.

Le valutazioni dei curriculum saranno validate collegialmente dai Dirigenti coinvolti nel processo valutativo con la partecipazione del Segretario Generale. L'incontro è convocato dal Segretario Generale e ha principalmente una finalità di "armonizzazione" e "oggettivazione delle valutazioni", al fine di limitare i rischi di potenziali effetti distorsivi sulle graduatorie.

Nel caso in cui collegialmente non si trovi un accordo, sarà considerata prevalente la valutazione del Segretario Generale.

Esempio valutazioni categoria "**OPERATORI**" triennio 2023/2025:

pesatura 2023 = 30 punti;

pesatura 2024 = 30 punti

pesatura 2025 = 30 punti.

AREA OPERATORI ESPERTI – ISTRUTTORI – FUNZ. ED ELEV QUALIF.

Il punteggio massimo attribuibile è di 100 punti come di seguito suddivisi

- a. Punti 85 - sono attribuiti alle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. con la seguente pesatura annuale:
 - Primo anno del triennio: peso 30 punti correlati alla valutazione massimale
 - Secondo anno del triennio: peso 30 punti correlati alla valutazione massima;
 - Terzo anno del triennio: peso 25 punti* correlati alla valutazione massima.
- b. Punti 5: sono attribuiti all'esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1 punto all'anno, per massimo cinque anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
- c. Punti 3. sono attribuiti alla formazione acquisita negli anni ed espressione dell'impegno e della propensione al miglioramento professionale. Non saranno considerati in questo

- d. Punti 7. Curriculum:

Saranno oggetto di valutazione'

- L'impegno e la qualità delle prestazioni, con particolare riferimento all'iniziativa personale e alla capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del Lavoro, all'arricchimento professionale collegato alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione nonché alla esperienza maturata.
- La partecipazione ad attività, sia interne che esterne, che abbiano prodotto risultati sostanziali e documentabili per l'Amministrazione Comunale.
- L'espletamento di attività e/o di incarichi (interni e/o esterni) di valore qualificante per la professionalità acquisita.
- Partecipazione ad attività intersettoriali che abbiano consentito il raggiungimento di significativi obiettivi per l'Amministrazione.

Le dichiarazioni presenti nel curriculum devono essere riscontrabili, a tal fine il dipendente dovrà menzionare gli atti (delibere, determinazioni, ordini di servizio...) etc. etc.) che possano ricondurre a quanto attestato.

In sede di conferenza dei dirigenti dovranno essere individuati i criteri per la graduazione valutativa del curriculum.

Non dovrà essere attribuito alcun punteggio ai curriculum privi di rilevanza e basati semplicemente su personali autovalutazioni.

Le valutazioni dei curriculum saranno validate collegialmente dai Dirigenti coinvolti nel processo valutativo con la partecipazione del Segretario Generale.

L'incontro è convocato dal Segretario Generale e ha principalmente una finalità di "armonizzazione" e "oggettivazione delle valutazioni", al fine di limitare i rischi di potenziali effetti distorsivi sulle graduatorie.

Nel caso in cui collegialmente non si trovi un accordo, sarà considerata prevalente la valutazione del Segretario Generale.

Esempio valutazioni categoria **"OPERATORI ESPERTI – ISTRUTTORI – FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI"** triennio 2023/2025:

pesatura 2023 = 30 punti;

pesatura 2024 = 30 punti

pesatura 2025 = 25 punti.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica;
2. al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nella pubblica amministrazione;
3. al più anziano di età;
4. in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente e in caso di ulteriore parità saranno considerate le ultime cinque annualità anche non consecutive;

TABELLA DELLE PROGRESSIONI

CRITERI DI ASSEGNAZIONE PUNTEGGI PER LE CATEGORIE

AREA	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			ESPERIENZA	CURRICULUM	FORMAZIONE	totale
	2023	2024	2025				
	30 %	30 %	Da 25 a 30	5 %	da 0 % a 7%	Max 3 %	100
Operatori	30 %	30 %	30 %	5 %	5%	-----	100%
Operatori Esperti	30 %	30 %	25 %	5 %	7 %	3 %	100%
Istruttori	30 %	30 %	25 %	5 %	7 %	3 %	100%
Funzionari ed Elevata Qualificazione	30 %	30 %	25 %	5 %	7 %	3%	100%

TABELLA DELLE PROGRESSIONI
NUMERO DI DIPENDENTI CHE PROGREDISCONO

STAFF

AREA	Categoria	TOTALE	Minimo 1/4	MAX
Operatori	EX A	0	0	0
Operatori Esperti	Ex B	3	Min. 0,75	Max. 3
Istruttori	Ex C	4	Min. 1	Max. 4
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Ex D	4	Min. 1	Max. 4

Dipendenti che progrediscono per categoria e settore n. 2,75

**1° SETTORE
AMM.VO – CONT.LE**

AREA	Categoria	TOTALE	Minimo 1/4	MAX
Operatori	Ex A	1	Min. 0,25	Max. 1
Operatori Esperti	Ex B	6	Min. 1,50	Max. 6
Istruttori	Ex C	8	Min. 2	Max. 8
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Ex D	5	Min. 1,25	Max. 5

Dipendenti che progrediscono per categoria e settore n. 5

**2° SETTORE
SERVIZI SOCIALI**

AREA	Categoria	TOTALE	Minimo 1/4	MAX
Operatori	Ex A	0	0	0
Operatori Esperti	Ex B	1	Min. 0,25	Max. 1
Istruttori	Ex C	4	Min. 1	Max. 4
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Ex D	8	Min.2	Max. 8

Dipendenti che progrediscono per categoria e settore n. 3,25

**3° SETTORE
URBANISTICA E
MANUTENTIVO**

AREA	Categoria	TOTALE	Minimo 1/4	MAX
Operatori	Ex A	0	0	0
Operatori Esperti	Ex B	2	Min. 0,50	Max. 2
Istruttori	Ex C	1	Min. 0,25	Max. 1
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Ex D	1	Min. 0,25	Max. 1

Dipendenti che progrediscono per categoria e settore n. 1

**4° SETTORE
URBANISTICA E
MANUTENTIVO**

AREA	Categoria	TOTALE	Minimo 1/4	MAX
Operatori	Ex A	0	0	0
Operatori Esperti	Ex B	4	Min. 1	Max. 4
Istruttori	Ex C	8	Min. 2	Max. 8
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Ex D	6	Min. 1,50	Max. 6

Dipendenti che progrediscono per categoria e settore n. 4,50

**5° SETTORE
PATRIMONIO**

AREA	Categoria	TOTALE	Minimo 1/4	MAX
Operatori	Ex A	3	Min. 0,75	Max. 3
Operatori Esperti	Ex B	5	Min. 1,25	Max. 5
Istruttori	Ex C	4	Min. 1	Max. 4
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Ex D	1	Min. 0,25	Max. 1

Dipendenti che progrediscono per categoria e settore n. 3,25

**6° SETTORE
POLIZIA
MUNICIPALE**

AREA	Categoria	TOTALE	Minimo 1/4	MAX
Operatori				
Operatori Esperti				
Istruttori	Ex C	19	Min. 4,75	Max. 19
Funzionari ed Elevata Qualificazione				

Dipendenti che progrediscono per categoria e settore n. 4,75

Allegato al CCDI del

TITOLO I

Elevazione di limiti previsti dal CCNL

Art. 1 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di elevata qualificazione.
2. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari ovvero per i casi di cui al successivo comma 3, tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente fino ad un ulteriore 10%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.
3. I casi richiamati al comma 2 corrispondono alle seguenti fattispecie:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4¹ e 5², del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 2 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario con ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è effettuata dal dirigente in relazione a prevedibili esigenze di servizio, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario, saranno individuati contestualmente di anno in anno e non superano, rispettivamente, le 13 settimane. Solo nei seguenti casi le settimane possono essere elevate a 15:
 - a. attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b. particolari necessità di enti di nuova istituzione;
 - c. introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
 - d. realizzazione di progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
 - e. realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;

¹ In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

² In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

- f. mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi diretti all'utenza in periodi dell'anno soggetti a ingenti flussi turistici.
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. 3 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie

1. Solo nel caso di attività eccezionali e non prevedibili nell'ambito della programmazione ordinaria delle attività per le quali si è reso necessario il ricorso ad un monte ore settimanali mediamente superiore alle 48 ore, l'arco temporale è elevato di sei mesi.
2. Compete al dirigente responsabile di ciascuna struttura documentare con proprio provvedimento le ragioni che hanno permesso l'elevazione del limite entro il 1° mese successivo al primo semestre dell'anno nonché il personale direttamente coinvolto.

Art. 4 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato con separati accordi, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

TITOLO II

Linee di indirizzo

Art. 5 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ed in particolare:
 - a. alla salubrità degli ambienti di lavoro;
 - b. alla messa a norme o sostituzione di apparecchi e impianti non idonei;
 - c. alle condizioni di lavoro degli addetti soprattutto delle squadre operaie ed ausiliarie;
 - d. alle condizioni dei lavoratori che operano in condizioni di disagio, rischio o pericolo;
 - e. all'abbattimento delle barriere architettoniche per facilitare l'accesso ai dipendenti disabili ed ai cittadini nelle medesime condizioni.
2. L'Ente, in coerenza con il bilancio e secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria, si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi ritenuti utili.
3. L'Ente coinvolge, consulta e informa tempestivamente il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori come indicato dal D. Lgs n.81/2008 e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, attraverso la contrattazione decentrata.
4. Al fine di dare piena e completa attuazione alla normativa in materia di sicurezza l'Ente si impegna a coinvolgere ed informare tutti i lavoratori coinvolti a prescindere dalla tipologia contrattuale che li contraddistingue.

Art. 6 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita, definite dall'Ente, previo accordo sindacale. Compatibilmente

con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Nella definizione di tale tipologia di orario occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

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:

- a) si trovano in situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi dalla Legge 5 febbraio 1992 n.104, oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- b) devono assistere soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n.104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- c) devono assistere figli minori e/o minori conviventi;
- d) hanno esigenze di cura, debitamente documentate, nei confronti del coniuge e/o di parenti (entro il 2° grado) o affini (entro il 1° grado), conviventi o non conviventi domiciliati entro 20 km dal luogo di domicilio del/della dipendente;
- e) hanno una distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro oltre 10 km;
- f) beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- g) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;
- h) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- i) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 7 - Criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, le modalità di lavoro sono definite dal dirigente-datore di lavoro tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle esigenze del personale

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti i dipendenti che:

- a) si trovano in situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi dalla Legge 5 febbraio 1992 n.104, oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- b) devono assistere soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n.104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- c) devono assistere figli minori e/o minori conviventi;
- d) hanno esigenze di cura, debitamente documentate, nei confronti del coniuge e/o di parenti (entro il 2° grado) o affini (entro il 1° grado), conviventi o non conviventi domiciliati entro 20 km dal luogo di domicilio del/della dipendente;
- e) hanno una distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro oltre 10 km;
- f) beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;

- g) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;
- h) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- i) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 8 - Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto

1. Nel quadro della modalità per l'accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto, compresa l'estensione di giornate già concesse, sono favoriti i dipendenti che:

- a. si trovano in situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi dalla Legge 5 febbraio 1992 n.104, oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- b. devono assistere soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n.104 oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- c. devono assistere figli minori e/o minori conviventi;
- d. hanno esigenze di cura, debitamente documentate, nei confronti del coniuge e/o di parenti (entro il 2° grado) o affini (entro il 1° grado), conviventi o non conviventi domiciliati entro 20 km dal luogo di domicilio del/della dipendente;
- e. hanno una distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del/della dipendente e la sede di lavoro oltre 10 km;
- f. beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- g. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;
- h. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- i. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 9 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

1. Il personale dipendente costituisce una risorsa fondamentale per l'Ente che produce servizi pubblici. La qualità dei risultati dipende anche dalle qualità professionali e personali degli operatori, che sono chiamati a sopperire alle difficoltà operative incontrate nel loro agire quotidiano. Per ogni dipendente diventa necessario avere riferimenti concreti per affermare la cultura del raggiungimento dello scopo e percepire il senso del proprio lavoro, in un sistema che lo stimola a migliorarsi ed avendo di mira il lavoro di squadra.

2. Al fine di aumentare l'efficienza dell'organizzazione e la produttività del lavoro, l'Ente si impegna nel reclutare le professionalità necessarie, investire su quelle azioni utili ed efficaci per sviluppare un maggior senso di appartenenza e la motivazione tra il personale dipendente e creare condizioni favorevoli di lavoro (benessere organizzativo) che si adeguano ai continui cambiamenti in atto all'esterno e all'interno dell'Ente.

3. L'Ente si adopera per migliorare le conoscenze e le capacità operative del personale e per ridare orgoglio al lavoro pubblico, al fine di potenziare l'immagine di fronte all'opinione pubblica e sostenere quel giusto clima dell'ambiente di lavoro.

4. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

5. L'Ente 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. 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 assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- c. garantire 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 del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

6. Con il piano formativo sono indicati gli obiettivi formativi, le risorse da impegnare. A tal proposito l'Ente si impegna a garantire le risorse finanziarie previste dal CCNL vigente.

7. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'amministrazione comunale, compreso il rimborso spese. La formazione ha carattere di continuità e permanenza con coinvolgimento di tutto il personale ed è finanziata con risorse certe nell'ambito della spesa del personale.

8. Sono previsti piani di formazione con programmazione di corsi, collegati alle progressioni economiche e di carriera, per tutte le figure professionali.

TITOLO III

Integrazioni alle disposizioni del CCNL

(questo può essere previsto ma attualmente non si hanno turni notturni)

Art. 10 - Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni

1. Può essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari che:

- a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;
- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

2. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno del bambino.

TITOLO IV

Altre disposizioni

Art. 11 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo anno di 36 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in

relazione all'attività di diretta assistenza all'Area di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico - il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 48 ore annue.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. 12 - Servizio mensa e buono pasto: individuazione delle figure professionali

1. In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata non inferiore a 30 minuti, collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

Art. 13 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, può essere applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

2. Nell'ambito dell'esercizio delle funzioni datoriali, il dirigente adotta i necessari provvedimenti per l'attuazione della presente disciplina.

2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione verificano annualmente che le scelte dell'ente siano coerenti con gli impegni assunti ovvero proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi, segnalando tempestivamente eventuali situazioni di scostamento.

TITOLO V

Disposizione transitoria

Art. 14 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.