



COMUNE DI VAL LIONE

Provincia di Vicenza
Piazza Marconi, 1 36044 Val Lione (VI)
C.F. e P.IVA 04078130244
Tel. 0444 / 889989 – 889522 – 868037
Ufficio finanziario – tel. 0444/778107

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data 12/10/2023 alle ore 11,00 presso la sala giunta del Comune di Val Lione ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica:

Presidente – dr.ssa Grande Erika – Segretario comunale	P [X]	A []
Componente – Rag. Bellini Gianna – Responsabile area finanziaria	P [X]	A []
Componente – Dr.ssa Pistore Laura – Responsabile area amministr. trib.	P [X]	A []
Componente – Arch. Faggionato Alberto – Responsabile area tecnica	P [X]	A []

la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Caldieraro Debora	P [X]	A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Pasqualotto Gaetana	P [X]	A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Lanaro Renato	P [X]	A []
R.S.U. Aziendale	– Dalla Libera Marco		P [X]	A []

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

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Erika Grande

Erika Grande
Gianna Bellini
Laura Pistore
Alberto Faggionato



Componente – Rag. Bellini Gianna
Componente – Dr.ssa Pistore Laura
Componente – Arch. Faggionato Alberto

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP
OO.SS. CGIL – FP
OO.SS. UIL – FPL
R.S.U. Aziendale

Carlo
Debora
Renato
Marco



COMUNE DI VAL LIONA

Provincia di Vicenza
Piazza Marconi, 1 36044 Val Liona (VI)
C.F. e P.IVA 04078130244
Tel. 0444 / 889989 – 889522 – 868037
Ufficio finanziario – tel. 0444/778107

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) DEL COMUNE DI VAL LIONA

TRIENNIO 2023-2025

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e premialità

- Art. 5 – Quantificazione delle risorse
- Art. 6 – Strumenti di premialità

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

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

CAPO III – Progressione economica orizzontale

- Art. 8 – Criteri generali e relative procedure

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere le indennità

- Art. 9 – Principi generali
- Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)
- Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 12 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

CAPO VI – Performance e Premio individuale

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

CAPO VII – Retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

- Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

- Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 17 – Lavoro straordinario
- Art. 18 – Orario massimo di lavoro settimanale
- Art. 19 – Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 20 – Nozione di Ferie
- Art. 21 – Divieto di monetizzare le ferie non godute
- Art. 22 – Ferie non godute nell'anno di riferimento
- Art. 23 – Piano ferie
- Art. 24 – Soggetto competente ad autorizzare le ferie
- Art. 25 – Richiesta di giornate programmate
- Art. 26 – Richiesta di giornate non programmate
- Art. 27 – Richiesta dei responsabili di giornate programmate
- Art. 28 – Richiesta dei responsabili di giornate non programmate

CAPO II – Discipline Particolari

- Art. 29 – Personale comandato o distaccato
- Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 31 – Salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art. 32 – Lavoro somministrato
- Art. 33 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

CAPO III – Disposizioni in caso di sciopero

- Art. 34 – Servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

CAPO IV – Disposizioni Finali

- Art. 35 – Salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 36 – Innovazioni tecnologiche

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL 2016/2018);
- b) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL 2019/2021);
- c) D.lgs. 30.03.2001, n. 165 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- d) D.lgs. 27.10.2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- e) D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- f) Regolamento vigente di funzionamento e organizzazione;
- g) Regolamento vigente sul Sistema di Valutazione della Performance;
- h) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

2. Le parti danno atto che alcuni articoli del presente contratto decentrato, in particolare dall'art. 17 all'art. 28, anche se non oggetto di contrattazione, vengono inseriti per dare una visione complessiva della materia.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Esso avrà vigenza dal 01/01/2023 e scadenza triennale, e comunque fino alla stipula del successivo contratto decentrato.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti, nel caso in cui non venissero confermate le condizioni previste dal presente CCDI.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. In materia di relazioni sindacali si richiama l'applicazione e il rispetto delle vigenti disposizioni normative contrattuali, in particolar modo delle novità introdotte CCNL funzioni locali sottoscritto in data 16.11.2022 e valevole per il triennio 2019/2021.
6. Alla scadenza del contratto decentrato, nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
7. Il presente CCDI sostituisce, nei tempi qui definiti, ogni precedente accordo sottoscritto, antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso; tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza di norma annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate su richiesta delle parti sindacali o su convocazione effettuata dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo casi di forza maggiore.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (a titolo esemplificativo: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate viene effettuata annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 20 del 08/03/2023.
3. Il fondo per le risorse decentrate sarà annualmente costituito ai sensi del CCNL vigente e potrà essere variato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; queste variazioni potranno determinare una diminuzione o un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse stanziare.
4. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 2019/2021, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2019/2021 (maggiorazione del premio individuale);

- d) le progressioni economiche all'interno delle aree, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo capo III.
- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 79, comma 2, del CCNL 2019/2021;
- f) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 2019/2021;
- g) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 2019/2021;
- h) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali del presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discenda un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – Progressione economica all'interno dell'area

Art. 8 – Criteri generali per l'attribuzione di differenziali stipendiali all'interno della medesima area

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area, prevista dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30.03.2001, n. 165, si realizza mediante l'attribuzione di cd. **differenziali stipendiali** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 2019/2021.
2. Il Responsabile del servizio personale pubblica un avviso pubblico destinato ai dipendenti, 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.
3. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
4. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

I. Quantificazione delle risorse

La Giunta comunale annualmente determina:

- le risorse, afferenti alle risorse stabili, destinate annualmente ai nuovi differenziali stipendiali da attribuire;
- l'indirizzo del numero di progressioni economiche nell'area (e relativi differenziali stipendiali), attribuibili, in ciascun anno di vigenza del contratto decentrato, per ciascuna area contrattuale.

II. Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che:

- ✓ negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica (per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate);
- ✓ non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa. Qualora, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientra 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.

III. Ponderazione dei criteri di valutazione previsti dal CCNL

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100.

I punteggi ai candidati sono assegnati in base ai **criteri di valutazione** previsti dal CCNL e sono utilizzati per predisporre le graduatorie, finalizzate al riconoscimento delle progressioni (con attribuzione dei relativi differenziali) all'interno dell'area contrattuale di appartenenza.

A ciascun criterio è riconosciuto un punteggio massimo parziale (differenziato diverso per ciascuna Area) come di seguito indicato nella tabella:

AREA	Valutazione <u>finale</u> performance triennio precedente (a)	Esperienza professionale (b)	Competenze professionali (percorsi formativi) (c)	Punteggio massimo totale (a+b+c)
Operatori	60	40	---	100
Operatori esperti	70	30	---	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari e Elevate	80	10	10	100

Qualificazioni				
----------------	--	--	--	--

I criteri di valutazione utilizzati ai fini dell'attribuzione dei punteggi sono i seguenti:

a) Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la **media aritmetica** delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione (a causa di assenza dal servizio), in relazione ad una o più delle annualità, vengono considerate le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato a quello, fra i partecipanti inquadrati in una medesima area, che abbia conseguito la valutazione media triennale più elevata. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente.

b) Esperienza professionale

Si intende per esperienza professionale l'anzianità 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, al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Per ciascuna area contrattuale, il punteggio sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = \frac{(\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato})}{\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra candidati della stessa Area}}$$

c) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali, valutate con esito positivo (leggasi attribuzione di progressione) per il candidato, non saranno più considerate ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa per il candidato medesimo.

Sono considerate competenze professionali acquisite dal dipendente:

- c.1) le competenze certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- c.2) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché **attinenti** alle attività e funzioni del Comune;
- c.3) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione (**attinenti** alle attività e funzioni del Comune) e/o l'aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati, distinti per area contrattuale di appartenenza. Per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno: il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso all'area contrattuale cui appartiene il dipendente.

Punteggi attribuibili:

AREA ISTRUTTORI (punteggio totale massimo: 10 punti)	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punteggio
Laurea triennale	<u>2 punti</u>
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento	<u>3 punti</u>
Abilitazione professionale	<u>1 punto</u>
Ulteriori titoli (lauree ulteriori / master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca)	1 punto per ogni titolo posseduto, con il limite massimo di <u>3 punti</u>
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,1 punto per ciascun corso di almeno 4 ore con il massimo di 3 punti

AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE (punteggio totale massimo: 10 punti)	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punteggio
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento	<u>3 punti</u>
Abilitazione professionale	<u>1 punto</u>
Ulteriori titoli (lauree ulteriori / master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca)	1 punto per ogni titolo posseduto, con il limite massimo di <u>3 punti</u>
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,1 punto per ciascun corso di almeno 4 ore con il massimo di 3 punti

IV. Formazione della graduatoria di ciascuna area contrattuale

Il punteggio individuale è dato:

- per operatori e operatori esperti, dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lettere a) – b);
- per Istruttori e Funzionari EQ, dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lettere a) – b) – c).

Vengono approvate graduatorie distinte per ciascuna area contrattuale di appartenenza.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni, il punteggio totale ottenuto è incrementato come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento, fino a concorrenza della somma massima stanziata per l'attribuzione della nuova progressione economica.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria formulata per ciascuna area contrattuale, in caso di pari punteggio totale tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) minore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi potenzialmente diritto alla progressione economica nell'area ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

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

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e/o le aree di inquadramento. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito dal presente capo, è di competenza del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio effettivo.
8. Tutte le disposizioni relative alle indennità si applicano a valere per l'intera durata del presente contratto decentrato.
9. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 21 del presente contratto integrativo.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2016/2018 e art. 7, comma 4, lett. d CCNL 2019/2021)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, **commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività**, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 3,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno di effettivo maneggio;

2. Se il dipendente svolge contemporaneamente due o tutte le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (fino ad un massimo di € 5,00 al giorno), per i giorni di effettivo contemporaneo svolgimento delle attività.
3. L'indennità condizioni di lavoro verrà pagata di norma mensilmente, sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività desunti ogni mese dal sistema di rilevazione delle presenze.
4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza dell'incaricato di Elevata Qualificazione o del Segretario comunale.
5. Si esemplificano le condizioni di lavoro legittimanti l'erogazione delle indennità:

a) CONDIZIONI DI LAVORO ESPOSTE A RISCHIO

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, sulla base dei dati desunti ogni mese dal sistema di rilevazione delle presenze.

b) CONDIZIONI DI LAVORO DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, sulla base dei dati desunti ogni mese dal sistema di rilevazione delle presenze.

c) CONDIZIONI DI LAVORO IMPLICANTE MANEGGIO VALORI:

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per un importo non inferiore a € 300,00 medi mensili. Vengono individuate le seguenti figure:

- a) Economo comunale e il suo sostituto;

b) Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'erogazione dell'indennità condizioni di lavoro implicante maneggio valori, al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili e dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità per specifiche responsabilità compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di:
 - Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;
 - Ufficiale Elettorale;
 - Responsabile dei Tributi.
2. È riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate, in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, ai mesi di effettivo servizio prestato (è considerato mese di servizio prestato -utile ai fini del diritto all'indennità- quello lavorato per almeno 15 giorni).
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00.
5. Le indennità di cui al presente articolo sono legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate e possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.
6. Qualora dall'applicazione dei commi precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato per le indennità per specifiche responsabilità, si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a) incentivi funzioni tecniche (art. 45 del D.lgs. 36/2023);
 - b) incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c) compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f) trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97.
7. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.
8. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, 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.
9. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
10. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
11. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 2019/2021.

Art. 13-bis Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate (Art 7, comma 4, lett. g CCNL)

12. Il presente articolo disciplina modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art. 1, comma 10911, della legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019). Il personale beneficiario è quello del servizio entrate cui spetti la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI; possono partecipare anche altri dipendenti non facenti parte del servizio, che siano comunque coinvolti nell'attività correlata con i citati accertamenti ed incassi, in quanto personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, da individuare con atto del Responsabile Area Tributi, che costituisce formalmente il gruppo di lavoro.
13. La distribuzione degli incentivi potrà avvenire esclusivamente sulla parte incassata dei maggiori accertamenti contabili certificati nel conto consuntivo, la cui manifestazione finanziaria potrà avvenire anche in anni successivi.
14. Le parti convengono che, nell'ambito dei progetti annuali approvati nel piano degli obiettivi, l'incentivo sarà ripartito all'interno del gruppo di lavoro, individuato dal responsabile del Servizio Tributi sulla base delle concrete attività svolte sui maggiori accertamenti IMU e TARI, nonché sulla base delle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in relazione al livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e all'apporto individuale dei dipendenti coinvolti e da motivare in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna attività sulla base degli obiettivi fissati, applicando le seguenti percentuali massime:
- Responsabile del settore tributi/entrate 40%
 - Personale addetto all'accertamento 60%

Le percentuali potranno essere modificate nel caso in cui siano presenti nel gruppo di lavoro solo alcune delle sopra indicate figure professionali, ovvero dalla relazione finale risulti che solo alcune delle figure professionali sopra indicate hanno concorso al raggiungimento degli obiettivi di accertamento, in questo

¹ "Fermo restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il **maggiore 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, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. **La quota destinata al trattamento economico accessorio**, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, **è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate**, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione."

caso la relativa quota è proporzionalmente distribuita tra le altre figure del gruppo di lavoro.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. Le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue:
 - 40 % performance individuale;
 - 60 % performance organizzativa.
2. L'incentivo di performance può essere attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno 3 mesi di presenza effettiva in servizio;
3. Per i dipendenti a tempo determinato il requisito è l'essere stati in servizio nell'anno di riferimento per almeno 3 mesi.
4. Per i dipendenti con contratto a tempo determinato i mesi di servizio vengono sommati in caso di assunzione a tempo indeterminato, qualora non vi sia interruzione del servizio.
5. L'erogazione degli incentivi per la performance può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di settore procede entro il termine e con le modalità previsti dal sistema di valutazione. Il SMVP (Sistema di Misurazione e Valutazione Performance) prevede delle modalità di distribuzione con collegamento alla performance.
6. Al massimo al 20% dei dipendenti (esclusi i responsabili di area) a tempo indeterminato, che conseguono la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2019/2021, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Per il calcolo della maggiorazione, calcolati i premi individuali teorici (sul 40% delle risorse stanziare per la performance), si ottiene la media matematica dei premi stessi: su questo ultimo valore si calcola l'ammontare della maggiorazione del 30%. A parità di punteggio è assegnata la maggiorazione secondo i seguenti criteri di precedenza:
 - a) non aver percepito la maggiorazione del premio nei due anni precedenti;
 - b) valutazione media del triennio più elevata;
 - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

CAPO VII – Retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 2019/2021, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione:
 - a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'ente, l'Amministrazione destinata annualmente una quota non inferiore al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;
 - b) I criteri per la nomina e la revoca delle E.Q., nonché i criteri per la graduazione delle retribuzioni di posizione corrispondenti agli incarichi di E.Q., viene disciplinata in apposito regolamento;
 - c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di E.Q., in base alle valutazioni individuali (con eventuale esclusione per le E.Q. che hanno conseguito una valutazione negativa) sulla base del cd. "valore punto";
 - d) Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico ad interim;
 - e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di E.Q. disciplinati dall'art. 19 del CCNL 2019/2021.
2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 2019/2021 e la

retribuzione di risultato delle E.Q., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL 2019/2021, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- e) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.lgs. 446/1997;
- f) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

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

Come stabilito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance l'erogazione dell'indennità di risultato avviene con la seguente modalità:

I) il valore complessivo stanziato per l'indennità di risultato viene suddiviso in tre parti pari al 60% (corrisponde alla sezione A della scheda di valutazione), 20% (corrisponde alla sezione B della scheda di valutazione) e 20% (corrisponde alla sezione C della scheda di valutazione);

II) per suddividere le tre parti ottenute, si sommano i punteggi attribuiti, per ciascuna delle sezioni A, B e C della scheda di valutazione, ai funzionari titolari di Elevata Qualificazione e si divide la somma complessiva (a disposizione di ciascuna sezione) per il totale ottenuto. Si ottiene così un "valore-punto di risultato" che verrà poi moltiplicato per ciascun punteggio ottenuto da ciascun titolare per ogni sezione della scheda. L'indennità di ciascuno è data dalla somma delle risorse assegnate per le tre sezioni della scheda di valutazione.

Es. DISTRIBUZIONE INDENNITA' RISULTATO P.O.

Indennità complessiva X

Indennità per sezione A = 60% di X

Indennità per sezione B = 20% di X

Indennità per sezione C = 20% di X

Punteggi ponderati ottenuti dai responsabili (dati ipotetici):

Responsabile	Punteggio sez. A	Punteggio sez. B	Punteggio sez. C
1	6	1,6	1,4
2	5,7	1,1	1
3	4,5	2	1,5
Totali	16,2	4,7	3,9

Indennità per sezione A = 60% di X / 16,2 = valore punto sez. A (vpA)

Indennità per sezione B = 20% di X / 4,7 = valore punto sez. B (vpB)

Indennità per sezione C = 20% di X / 3,9 = valore punto sez. C (vpC)

Calcolo indennità dei responsabili:

Responsabile	Indennità sez. A	Indennità sez. B	Indennità sez. C	Totale
1	6 * vpA	1,6 *vpB	1,4 *vpC	A1+B1+C1
2	5,7 *vpA	1,1 *vpB	1 *vpC	A2+B2+C2
3	4,5 *vpA	2 *vpB	1,5 *vpC	A3+B3+C3

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

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

Art. 17 – Lavoro straordinario

1. In applicazione dell'art. 32 del CCNL 2019/2021 e dell'art. 14 del CCNL 1° aprile 1999, le parti concordano che, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue.

Art. 18 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. Le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di elevata qualificazione.

Art. 19 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL 2019/2021)

1. Le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria, sia in entrata che in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita di 30 minuti, sia nell'orario mattutino che pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il proprio responsabile di area (nel caso in cui il debito orario non possa essere recuperato con il medesimo istituto della flessibilità)²;
 - b) le fasce temporali di flessibilità sono determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) sono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili (es: operai in squadra.);
 - e) la flessibilità, nel rispetto dei punti precedenti, può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - comprovati motivi di salute.

Art. 20 – Nozione di ferie

1. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a), della Legge 23 dicembre 1977, n. 937.
2. I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal precedente comma.
3. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al precedente comma 2, spettano i giorni di ferie previsti nel precedente comma 1.
4. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a), della citata Legge 23 dicembre 1977, n. 937.

Art. 21 - Divieto di monetizzare le ferie non godute

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili.
3. Le ferie devono essere fruita nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

² L'orario ordinario nell'arco delle cinque giornate lavorative settimanali, dal lunedì al venerdì, è attualmente articolato come segue (fatte salve eventuali modifiche che sono autorizzabili ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di flessibilità di orario di lavoro):

– lunedì	dalle ore 8,00 alle ore 13,30	
– martedì	dalle ore 8,00 alle ore 13,30	dalle ore 14,30 alle 18,30
– mercoledì	dalle ore 8,00 alle ore 14,00	
– giovedì	dalle ore 8,00 alle ore 13,30	dalle ore 14,30 alle 18,30
– venerdì	dalle ore 8,00 alle ore 13,30	

Art. 22 – Ferie non godute nell'anno di riferimento

1. In caso di motivate e documentate esigenze di carattere personale o familiare e compatibilmente con le esigenze di servizio assentite dal proprio Responsabile o dal Segretario Comunale, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre di ogni anno, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
2. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie non godute al 31 dicembre di ogni anno, sono eccezionalmente mantenute e dovranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo.
3. In caso di ferie residue al 31 dicembre di ogni anno, il soggetto competente ad autorizzare le ferie, d'intesa con il Segretario Comunale, può procedere anche ad assegnare d'ufficio giorni di ferie.
4. Nel caso di malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, le ferie sono sospese. È onere del dipendente fare in modo che l'Amministrazione venga avvertita di tali circostanze nel più breve tempo possibile e venga messa in grado di accertare, con tempestività, le informazioni inerenti la causa che ha determinato la sospensione delle ferie.
5. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal Segretario comunale in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine di cui ai precedenti commi 1 e 2.

Art. 23 – Piano ferie

1. Lo strumento del Piano Ferie è finalizzato a consentire al Comune di Val Liona, ente che dispone di poche risorse umane, di programmare in maniera coordinata i periodi di ferie del personale dipendente, garantendo così la piena efficienza e funzionalità dei correnti adempimenti d'ufficio durante l'intero anno solare.
2. Entro il 15 aprile di ogni anno, ciascun Responsabile di Area, dovrà consegnare al Segretario Comunale il Piano Ferie, relativo a loro stessi ed al personale assegnato alla propria Area.
3. Entro la data indicata al comma precedente i Responsabili dovranno aver provveduto ad organizzare all'interno dell'Area loro assegnata turni di ferie che consentano all'Area di far fronte tutto l'anno agli adempimenti che la compongono.
4. Nel periodo 1° giugno – 30 settembre di ogni anno il dipendente non potrà godere di oltre quindici giorni continuativi di congedo ordinario, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni di diciotto giorni, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni.
5. Deroche rispetto a quanto prescritto al precedente comma 4, saranno possibili esclusivamente per motivate e documentate ragioni personali o familiari che dovranno essere valutate dal soggetto competente ad autorizzare le ferie.

Art. 24 – Soggetto competente ad autorizzare le ferie

1. Ciascun Responsabile di Area è competente ad autorizzare le ferie per i dipendenti assegnati alla propria Area.
2. Il Segretario Comunale sostituisce i Responsabili di Area per le funzioni autorizzatorie in caso di loro assenza.
3. Il Segretario Comunale è competente ad autorizzare le ferie per i Responsabili di Area.

Art. 25 – Richiesta di giornate programmate

1. Per usufruire delle giornate di congedo ordinario già inserite nel Piano Ferie, il dipendente dovrà far pervenire al proprio Responsabile di Area apposita richiesta scritta con le modalità che lo stesso riterrà più

opportune per garantire il rispetto del termine previsto al successivo comma 2.

2. Il Responsabile di Area dovrà decidere sulla richiesta almeno un giorno prima del/i giorno/i di congedo richiesto/i.
3. In caso di diniego di ferie dovranno essere chiarite le esigenze di servizio che hanno spinto il Responsabile a negare le ferie.
4. L'atto rilasciato ai sensi dei precedenti commi 2. e 3., dovrà essere trasmesso, a cura del Responsabile, all'Ufficio personale per la conservazione interna all'Ente.

Art. 26 – Richiesta di giornate non programmate

1. In caso di necessità di modificare il Piano ferie, usufruendo di giorni non inseriti nello stesso, il dipendente dovrà far pervenire al proprio Responsabile di Area apposita richiesta scritta con le modalità che lo stesso riterrà più opportune per garantire il rispetto dei termini previsti al successivo comma 2.
2. Il Responsabile di Area dovrà decidere sulla richiesta entro: a) tre giorni prima, qualora siano richiesti più giorni di ferie; b) un giorno prima, qualora sia richiesto un solo giorno di ferie.
3. In caso di diniego di ferie dovranno essere chiarite le esigenze di servizio che hanno spinto il Responsabile a negare le ferie.
4. L'atto rilasciato ai sensi dei precedenti commi 2. e 3., dovrà essere trasmesso, a cura del Responsabile, all'Ufficio personale per la conservazione interna all'Ente.

Art. 27 – Richiesta dei responsabili di giornate programmate

1. Per usufruire delle giornate di congedo ordinario già inserite nel Piano Ferie, il Responsabile di Area dovrà far pervenire al Segretario Comunale apposita richiesta scritta con le modalità che lo stesso riterrà più opportune per garantire il rispetto del termine previsto al successivo comma 2.
2. Il Segretario Comunale dovrà decidere sulla richiesta almeno un giorno prima del/i giorno/i di congedo richiesto/i.
3. In caso di diniego di ferie dovranno essere chiarite le esigenze di servizio che hanno spinto il Segretario Comunale a negare le ferie.
4. L'atto rilasciato ai sensi dei precedenti commi 2. e 3., dovrà essere trasmesso, a cura del Segretario Comunale, all'Ufficio personale per la conservazione interna all'Ente.

Art. 28 – Richiesta dei responsabili di giornate non programmate

1. In caso di necessità di modificare il Piano ferie, usufruendo di giorni non inseriti nello stesso, il Responsabile di Area dovrà far pervenire al Segretario Comunale apposita richiesta scritta con le modalità che lo stesso riterrà più opportune per garantire il rispetto dei termini previsti al successivo comma 2.
2. Il Segretario Comunale dovrà decidere sulla richiesta entro: a) tre giorni prima, qualora siano richiesti più giorni di ferie; b) un giorno prima, qualora sia richiesto un solo giorno di ferie.
3. In caso di diniego di ferie dovranno essere chiarite le esigenze di servizio che hanno spinto il Segretario Comunale a negare le ferie.
4. L'atto rilasciato ai sensi dei precedenti commi 2. e 3., dovrà essere trasmesso, a cura del Segretario Comunale, all'Ufficio personale per la conservazione interna all'Ente.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 29 – Personale comandato o distaccato

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL 2019/2021, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2019/2021.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80

del CCNL 2019/2021 del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 31 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre, in misura proporzionale al numero di mesi lavorati nell'anno e se questo è superiore a 3, agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Art. 32– Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 33 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione (applicazione eventuale in caso del verificarsi della fattispecie)

1. La disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004 è superata per effetto del CCNL 2019/2021.
2. Ai sensi dell'art. 22, comma quinto, del CCNL 2019/2021 l'Unione riconosce al personale del Comune utilizzato dall'Unione anche a tempo parziale, i trattamenti accessori previsti dall'art. 80 del CCNL 2019/2021.
3. Il fondo di cui all'art. 80 del Comune non comprende tali emolumenti, che saranno erogati direttamente dall'Unione al personale del Comune utilizzato dalla stessa.

CAPO III – Disposizioni in caso di sciopero

Art. 34 – Servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

1. I contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili vengono individuati nella misura di nr. 1 (uno) unità presso l'Ufficio Demografico.

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 35 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
 - b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni**

di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su 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.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 36 – Innovazioni tecnologiche

- 1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
 - a. formazione del personale in caso di innovazioni tecnologiche;
 - b. condivisione nella scelta dei programmi con i funzionari titolari di Elevata Qualificazione.
- 2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
- 3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.