

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TERRITORIALE NORMATIVO 2023-2025**

Per i seguenti Enti: (1)

Unione Montana Agordina

Unione Montana Agordina
Comune di Agordo
Comune di Alleghe
Comune di Canale d'Agordo
Comune di Cencenighe Agordino
Comune di Colle Santa Lucia
Comune di Falcade
Comune di Gosaldo
Comune di La Valle Agordina
Comune di Livinallongo del Col di Lana
Comune di Rivamonte Agordino
Comune di Rocca Pietore
Comune di San Tomaso Agordino
Comune di Selva di Cadore
Comune di Taibon Agordino
Comune di Vallada Agordina
Comune di Voltago Agordino

Unione Montana Alpago

Unione Montana Alpago
Comune di Tambre
Comune di Alpago
Comune di Chies D'Alpago

Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo

Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo
Comune di Longarone
Comune di Ospitale di Cadore
Comune di Soverzene
Comune di Zoppè di Cadore
Comune di Val di Zoldo

Unione Montana Centro Cadore

Unione Montana Centro Cadore
Comune di Auronzo di Cadore
Comune di Domegge di Cadore
Comune di Calalzo di Cadore
Comune di Lorenzago di Cadore
Comune di Lozzo di Cadore
Comune di Perarolo di Cadore
Comune di Pieve di Cadore

Comune di Vigo di Cadore

Unione Montana Comelico

Unione Montana Comelico
Comune di Comelico Superiore
Comune di Danta di Cadore
Comune di San Nicolò di Comelico
Comune di San Pietro di Cadore
Comune di Santo Stefano di Cadore

Unione Montana Feltrina

Unione Montana Feltrina
Comune di Arsiè
Comune di Cesiomaggiore
Comune di Fonzaso
Comune di Lamon
Comune di Pedavena
Comune di San Gregorio nelle Alpi
Comune di Santa Giustina
Comune di Segusino
Comune di Seren Del Grappa
Comune di Sovramonte
Unione Dei Comuni del Basso Feltrino Setteville

Unione Montana Valbelluna

Unione Montana Valbelluna
Comune di Borgo Valbelluna
Comune di Limana
Comune di Sedico
Comune di Sospirolo

Unione Montana Valle del Boite

Unione Montana Valle del Boite
Comune di Borca di Cadore
Comune di Cibiana di Cadore
Comune di San Vito di Cadore
Comune di Valle di Cadore
Comune di Vodo di Cadore
Comune di Cortina d'Ampezzo

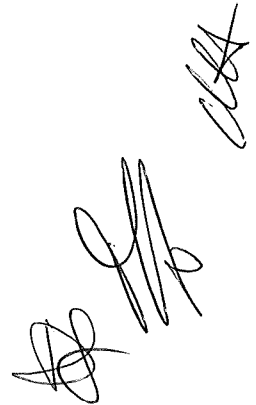
Consorzi

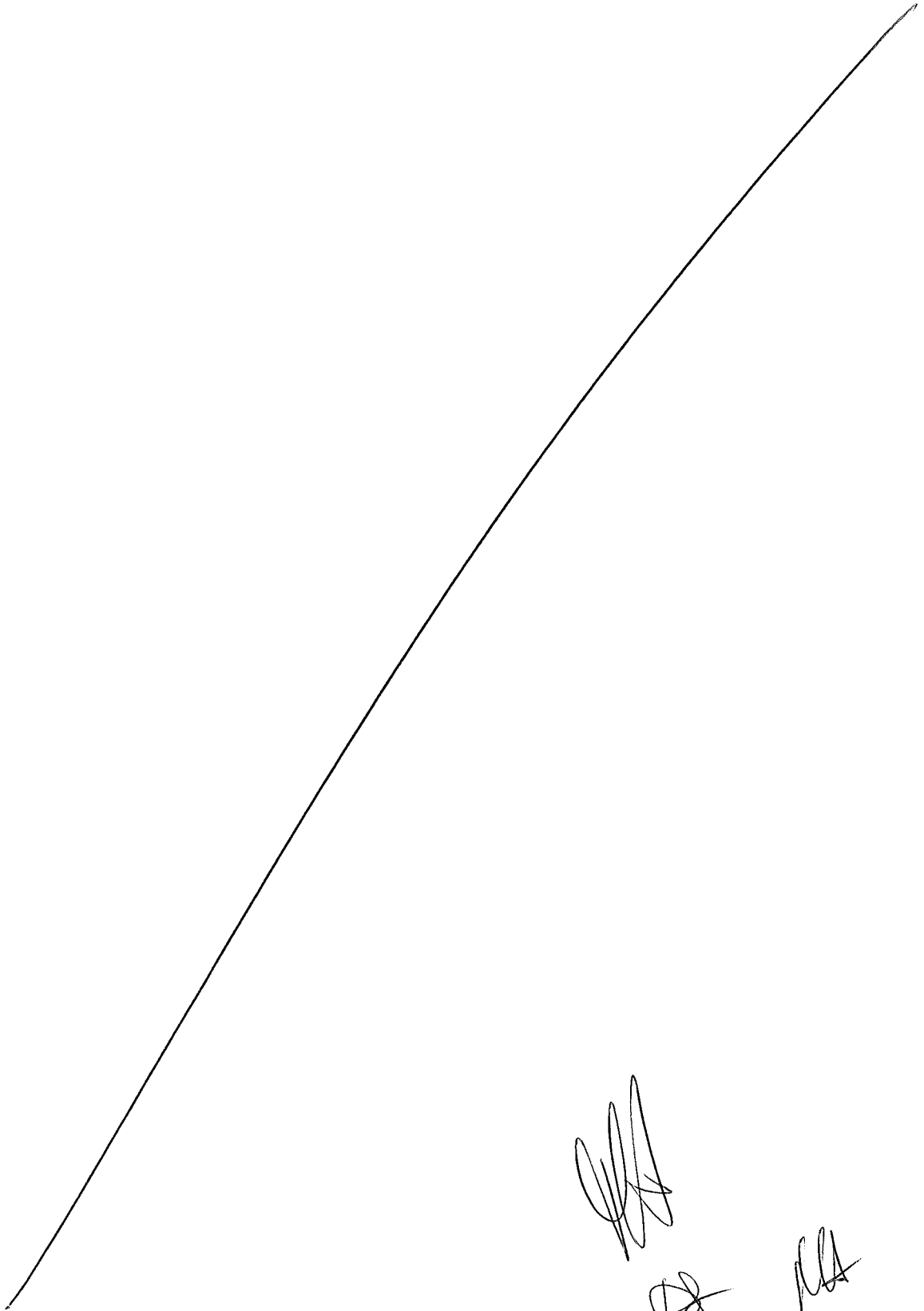
Consorzio Bim Piave Belluno
Consorzio Bim Piave Treviso

Altri ENTI

Casa Charitas Lamon
Feltrina Servizi SRL
Residenza per Anziani Auronzo di Cadore
Magnifica Comunità di Cadore

(1) L'elenco dei punti e degli enti sono riportati
nel CCDIT.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.



Handwritten signature or initials, possibly "PJA".

Handwritten signature or initials, possibly "PJA".

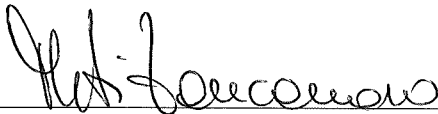
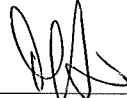
Handwritten signature or initials, possibly "PJA".


Handwritten signature or initials, possibly "PJA".



A seguito del protocollo d'intesa sottoscritto il 14 marzo 2023 con le OO.SS al fine di proseguire nella contrattazione a livello territoriale, in data 29/09/2023 nella sede dell'Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo a Longarone, ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica nelle persone nominata dall'Unione Montana Feltrina:

Zancanaro Miti (Presidente)  

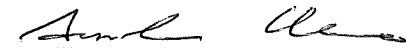

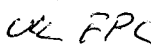
Mareschi Giuseppe 

Strappazzon Dina 

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di

CGIL FP BELLUNO: _____

CISL FP BELLUNO TREVISO: 

UIL FPL BELLUNO TREVISO:   

CSA BELLUNO: _____

Rappresentanti datoriali e R.S.U. come di seguito

Referenti datoriali:

Unione Montana Agordina – Giacomo D’Ancona

Comune di Agordo – Claudia Da Campo

Comune di Alleghe – Francesco Svigeli

Comune di Canale D’Agordo – Tommaso Da Lio

Comune di Cencenighe Agordino – Stefano Rocchi

Comune di Colle Santa Lucia – Giacomo D’Ancona

Comune di Falcade – Giacomo D’Ancona

Comune di Gosaldo – Augusto Frescura

Comune di La Valle Agordina – Tommaso Da Lio

Comune di Livinallongo del Col di Lana – Elisabetta Paccanaro

Comune di Rivamonte Agordino – Chiara Baiolla

Comune di Rocca Pietore – Elisabetta Paccanaro

Comune di San Tomaso Agordino – Francesco Svigeli

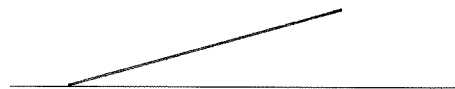
Comune di Selva di Cadore – Francesco Svigeli

Comune di Taibon Agordino – Chiara Surrenti

Comune di Vallada Agordina – Giacomo D’Ancona

Comune di Voltago Agordino – Tommaso Da Lio

Unione Montana Alpago – Stefano Rocchi



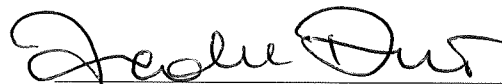
Comune di Tambre – Fioravante Brandalise



Comune di Alpago – Stefano Rocchi



Comune di Chies D'Alpago – Federica Dazzi



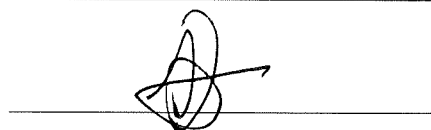
Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo – Rosa Da Cas



Comune di Longarone – Michela Scanferla



Comune di Ospitale di Cadore –



Comune di Soverzene – Augusto Frescura



Comune di Zoppè di Cadore – Francesco Svigeli



Comune di Val di Zoldo – Daniela De Fanti



Unione Montana Centro Cadore –



Comune di Auronzo di Cadore –



Comune di Domegge di Cadore – Anna Da Rin Pagnetto



Comune di Calalzo di Cadore – SCAVALCO



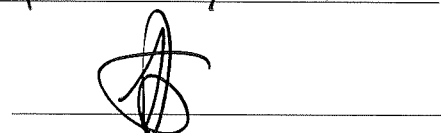
Comune di Lorenzago di Cadore – Enrico Pilotto



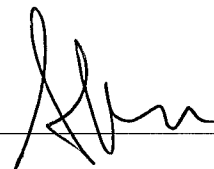
Comune di Lozzo di Cadore – Augusto Frescura



Comune di Perarolo di Cadore –



Comune di Pieve di Cadore – Adolfo De Martin



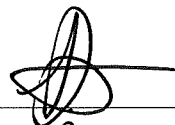
Comune di Vigo di Cadore – Enrico Pilotto

Unione Montana Comelico – Livio Olivotto

Comune di Comelico Superiore – Enrico Pilotto

Comune di Danta di Cadore – Enrico Pilotto

Comune di San Nicolò di Comelico – Luana Zaccaria



Comune di San Pietro di Cadore – Luana Zaccaria



Comune di Santo Stefano di Cadore –

Unione Montana Feltrina – Miti Zancanaro

Comune di Arsiè – Mauro Plozner

Comune di Cesiomaggiore – Sandra Curti

Comune di Fonzaso – Tania Slongo

Comune di Lamon – Desy Zonta

Comune di Pedavena – Cinzia Tedeschi

Comune di San Gregorio – Anna Tollot

Comune di Santa Giustina – Anna Tollot

Comune di Segusino – Ornella Boscarin

Comune di Seren Del Grappa – Cinzia Tedeschi



Comune di Sovramonte – Desy Zonta



Unione Dei Comuni del Basso Feltrino – Cinzia Tedeschi



Unione Montana Valbelluna – Arianna Serbatti



Comune di Borgo Valbelluna – Alessia Rocchi



Comune di Limana – Fabrizio Florida



Comune di Sedico – Sandra Curti




Comune di Sospirolo – Maria Dolores Casanova



Unione Montana Valle del Boite –



Comune di Borca di Cadore – Luana Zaccaria



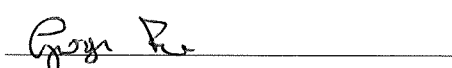
Comune di Cibiana di Cadore – Lina Maria De Zordo



Comune di San Vito di Cadore – Enrico Licciardi



Giorgia Fant



Comune di Valle di Cadore – Matteo Baldan



Comune di Vodo di Cadore – Augusto Frescura



Comune di Cortina d'Ampezzo – Elisabetta Busatto



Consorzio Bim Piave Belluno – Stefano Savaris



Consorzio Bim Piave Treviso – Michela De Vidi




Casa Charitas Lamon- Gian Paolo Sommariva



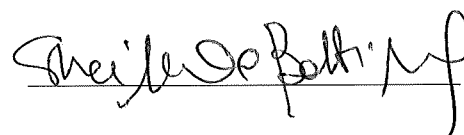
Feltrina Servizi SRL – Miti Zancanaro



Residenza per Anziani Auronzo di Cadore – Teresa Perin De Iaco



Magnifica Comunità di Cadore – Scheila De Battista



R.S.U. nelle persone di

Unione Montana Agordina – Novella Martini



Comune di Agordo – Ilenia Trimaldi



Danilo De Ronch



Samuel Da Ronch



Comune di Alleghe – Marcello Costantini



Comune di Canale D'Agordo – Mario Luciani



Comune di Cencenighe Agordino – Marco Fontanive



Comune di Colle Santa Lucia – Pierluigi Arnoldo



Comune di Falcade – William Alchini



Giampietro Fenti



Livio Follador



Comune di Gosaldo – Stefano Marcon



Comune di La Valle Agordina – Monica Caruzzo



Comune di Livinallongo del Col di Lana – Roberto Sorarù



Comune di Rivamonte Agordino – Denis Gnech



Comune di Rocca Pietore – Germano Dell'Antone



Comune di San Tomaso Agordino – Gaetano Vallata _____

Comune di Selva di Cadore – Alessia De Mio _____

Comune di Taibon Agordino – Gilberto Fossen _____

Comune di Vallada Agordina – Mariarosa Faè _____

Comune di Voltago Agordino – Renato De Marco _____

Unione Montana Alpego – Carlo Pasqualin _____

Comune di Tambre – Romeo Bortoluzzi _____

Comune di Alpego – Gianpaolo Borgo _____

Francesco Boscain _____

Ado Calvi _____

Gianluigi Munaro _____

Comune di Chies D'Alpego – Vera De Nardo _____

Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo – Katia Guardafigo *Katia Guardafigo*

Comune di Longarone – Moira Bernardi *Moira Bernardi*

Manuel Levis _____

Comune di Ospitale di Cadore - _____

Comune di Soverzene – Alessandra Bortoluzzi *Alessandra Bortoluzzi*

Comune di Zoppè di Cadore – Sabrina Sagui

Comune di Val di Zoldo – Raika Zampolli

Ivan Pra Mio

Martino Dal Mas

Gianluca Luvisotto

Unione Montana Centro Cadore – Daniela Da Via

Comune di Auronzo di Cadore – Silvio Vecellio Patis

Comune di Domegge di Cadore – Alessandro Valmassoni

Comune di Calalzo di Cadore – Marinella Tenan

Comune di Lorenzago di Cadore – Walter Alberti

Comune di Lozzo di Cadore – Renata Gatto

Comune di Perarolo di Cadore – Angela Pinazza

Comune di Pieve di Cadore – Giulio Imperatore

Massimo Nadalet

Comune di Vigo di Cadore – Viviana Pinazza

Unione Montana Comelico – Ileana De Bernardin

Comune di Comelico Superiore – Festini Tela Daniela

Comune di Danta di Cadore – Marco Casanova Borca _____

Comune di San Nicolò di Comelico – Luca Zambelli Sopalù _____

Comune di San Pietro di Cadore – _____

Comune di Santo Stefano di Cadore – Tommaso Comis _____

Unione Montana Feltrina – Michela Guadagnin _____

Comune di Arsiè – Luigi De Palma _____

Comune di Cesiomaggiore – Pio Sasso _____

Gris Daniele _____

Comune di Fonzaso – Susy Cambruzzi _____

Cinzia Quaglio _____

Raffaella Stach _____

Comune di Lamon – Marika Dalla Longa _____

Daniele Boldo _____

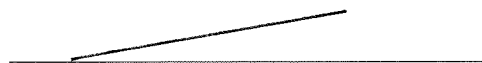
Comune di Pedavena – Francesco Padovani _____

Paolo Tieppo _____

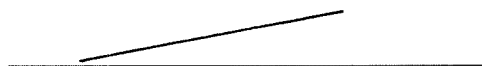
Comune di San Gregorio nelle Alpi – Daniela Ronzon _____

Comune di Santa Giustina – Andrea Nenz _____


Francesca Tonet



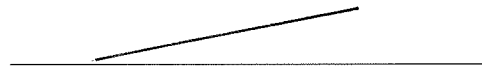
Orietta De Fabrizio



Susy Foltran



Comune di Seren Del Grappa – Federica Corso



Comune di Sovramonte – Luigi Melchiorretto



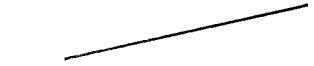
Unione Dei Comuni del Basso Feltrino Setteville – Davide Suman



Marina Aru



Marco Rossi



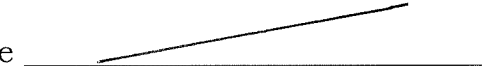
Unione Montana Valbelluna – Marco D'incà



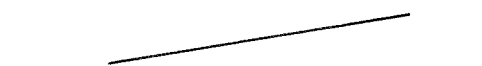
Comune di Borgo Valbelluna – Lorella Cavalet



Roberta Dalle Sasse



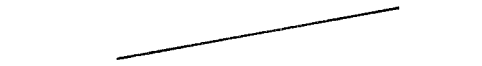
Mirco Mosca



Nevio Conti



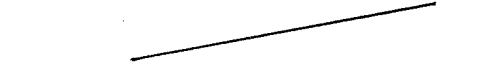
Comune di Limana – Gianluca Costariol



Erica De Bortoli




Marco Gusatto



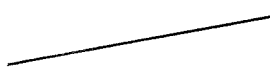
Orazio D' Incà



Comune di Sedico – Matteo Camerra




William Viezzer



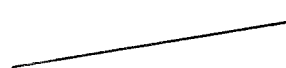
Massimo De Paoli



Diego Toigo



Comune di Sospirolo – Servilio Casanova



Jessica Paolucci



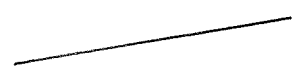
Unione Montana Valle del Boite – Lorenzo Migneco



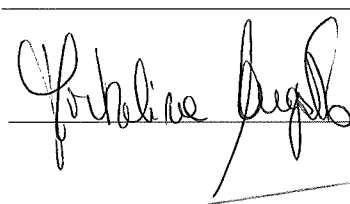
Comune di Borca di Cadore –



Comune di Cibiana di Cadore –



Comune di San Vito di Cadore – Augusto Michelina



Comune di Valle di Cadore – Elena Migneco



Comune di Vodo di Cadore – Lucia Belfi



Comune di Cortina d'Ampezzo – Marco Giacchetti



Michele Ganz



Lavinio Zandanel



Cristian Cipriotto



Casa Caritas Lamon- Irene Malacarne



Residenza per Anziani Auronzo di Cadore – Beatrice Chareyron

Magnifica Comunità di Cadore – Davide Zampieri

Consorzio BIM PIAVE Belluno –

Consorzio BIM PIAVE Treviso – Chiara Martin

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TERRITORIALE STIPULATA AI SENSI DELL'ART. 9 DEL CCNL
21.05.2018**

QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente CCDIT 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 recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D. Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3quinquies, 45 commi 3 e 4
- D. Lgs. 150/2009 «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni», in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi siccome approvato ed in vigore presso ciascuna amministrazione;
- Metodologia di misurazione e valutazione della performance, siccome approvata ed in vigore presso ciascuna amministrazione;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Funzioni locali e Regioni e Autonomie Locali, sottoscritti in data 06.07.1995, 1.04.1999, 14.09.2000, 05.10.2001, 22.01.2004, 9.05.2006, 21.05.2018;



INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, verifiche.

Art.2 - Interpretazione autentica.

TITOLO II – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.3 - Fondo risorse decentrate. Quantificazione.

Art.4 - Fondo risorse decentrate. Utilizzo.

Art.5 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.

Art.6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa.

Art.7 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.

Art.8 - Attività extra calendario scolastico.

TITOLO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9 - Principi generali.

Art. 10 - Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL).

TITOLO IV - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

Art.11 - Principi generali.

Art.12 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro.

Art. 13 - Compensi derivanti da norme di legge per i non titolari di incarico di E.Q.

Art. 14 - Compensi derivanti da norme di legge per i titolari di incarico di E.Q. Retribuzione di Risultato.

Art. 15 - Notifiche di atti dell'Amministrazione Finanziaria.

Art.16 - Orario multiperiodale.

Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità art. 84, CCNL.

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.18 - Indennità di servizio esterno.

Art.19 - Indennità di funzione.

Art.20 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Art.21 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.22 - Indennità di reperibilità.

Art.23 - Indennità di turno.

Art. 24 - Servizio turnato in giornata festiva infrasettimanale (art. 7, comma 4, lett. a, c, e art. 30 CCNL 16.11.2022).

Art.25 - Lavoro straordinario.

Art.26 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art.27 - Innovazioni tecnologiche. Riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità.

Art.28 - Welfare integrativo.

Art. 29 - Criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro.

Art. 30 - Salute e Sicurezza.

Art. 31 - Servizio mensa e buono pasto.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 32 - Disapplicazioni.

Art. 33 - Conferma disposizioni.

Art. 34 - Adesioni.

Art. 35 - Decorrenze.

Art. 36 - Disposizione finale.

Note a verbale

Appendice



Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegata Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale Normativo 2023-2025.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, verifiche.

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso GLI Enti aderenti al Presente CCDIT, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e/o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.
2. Esso ha validità a far data dalla data di sottoscrizione e sino a tutto il 31.12.2025.
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica ovvero la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale al personale sprovvisto di casella di posta e la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. 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, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
6. La sessione negoziale di cui al comma 5, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale l'Ente fornisce un'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'articolo 79 del CCNL.
7. 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.
8. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCDIT, mediante incontro tra le parti firmatarie.
9. Ciascuna delle parti potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione

trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 2 - Interpretazione autentica.

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDIT, le parti si incontrano *entro 20 giorni* dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia.

2. La parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDIT.

4. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.3 - Fondo risorse decentrate. Quantificazione.

1. La determinazione annuale dell'insieme 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, suddiviso in risorse stabili e variabili, è di esclusiva competenza di ciascuna Amministrazione.

2. Ogni amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art. 4, comma 1, lett a) e b) del CCNL il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, entro il termine del 30 aprile.

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. La contrattazione annuale stabilisce i limiti dell'eventuale incremento del valore della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione rispetto al 2016, comportante una riduzione delle risorse stabili del Fondo.

4. La contrattazione annuale può altresì destinare al fondo, compatibilmente con le disponibilità di bilancio ed i vincoli di finanza pubblica, eventuali risparmi derivanti dalla pesatura delle Elevate Qualificazioni ovvero dal mancato incarico di uno o più titolari di E.Q. A tal fine le amministrazioni

informano tempestivamente i soggetti sindacali e le RSU degli eventuali risparmi disponibili.

5. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) del CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art. 79, comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3 del CCNL, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art.4 – Fondo risorse decentrate. Utilizzo.

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
- b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
- c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70bis del CCNL 21.5.2018;
- d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;
- e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL;
- f. indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
- g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL;
- h. compensi ai messi notificatori, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), del CCNL;
- i. differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
- j. risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2;

2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL e dell'art. 4 del presente CCDIT siano presenti risorse con carattere di variabilità, e non vincolate, queste ultime sono destinate almeno per il 30 % alla performance individuale.

Art. 5 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 4, secondo i seguenti criteri:

- a. sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività,

concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

- b. le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance. Gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'Ente, le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta, in sede di quantificazione delle risorse e il cui contenuto è sviluppato nel PIAO/Piano Performance;
- c. La delibera di cui al punto b) è adottata sulla base di una proposta della conferenza dei responsabili che deve attribuire agli obiettivi di ciascuna area, un peso proporzionato rispetto a quelli delle altre aree, anche avuto riguardo al numero dei dipendenti coinvolti in ciascun progetto.
- d. la performance organizzativa ed 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;
- e. il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento, con le opportune specificazioni.

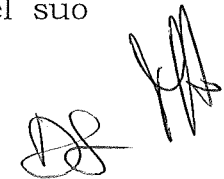
2. Differenziazione premio individuale:

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, nel limite del 10 % del personale in servizio, matematicamente arrotondato, e comunque per almeno una unità, oltre al premio spettante ex art.80 comma 2 lett a) e b) del CCNL, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale e correlati alla performance individuale.

Metodologia:

- a. in sede di contrattazione integrativa decentrata si definiscono le risorse destinate alla performance individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b);
- b. si procede all'accantonamento della maggiorazione;
- c. si procede alla valutazione del personale, di norma, entro il mese di giugno. In caso di graduatorie uniche di ente, la valutazione è espressione della conferenza dei titolari di incarico di E. Q., coordinata dal segretario comunale.
- d. attribuiscono i premi al personale;
- e. si attribuisce la maggiorazione al personale meritevole.

- 3. Ai sensi dell'art. 81, comma 4, del CCNL, le parti decidono che è possibile correlare l'effettiva erogazione delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) dello stesso CCNL al raggiungimento di uno o più obiettivi individuati nel PIAO/Piano Performance, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo



complesso, oggettivamente misurabili, per una quota da definire in sede di contrattazione di Ente.

4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale ed organizzativa, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia un contratto di lavoro, di durata pari ad almeno 120 giorni, nell'arco dell'anno solare.

Art.6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa.

1. I criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:
 - a. concorre il personale che abbia partecipato alla realizzazione degli obiettivi inseriti nel PIAO/Piano Performance o comunque definiti nei documenti di programmazione dell'ente;
 - b. il compenso attribuito a ciascun collaboratore dal proprio dirigente/titolare di incarico di E.Q., è determinato in proporzione al grado di partecipazione individuale avendo a riferimento la qualità, quantità dell'impegno e competenze necessarie;
 - c. il premio correlato alla performance organizzativa è erogato previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione;
 - d. in relazione a specifici obiettivi di gruppo, il compenso incentivante può essere erogato in misura uguale a tutti i partecipanti, tale facoltà deve essere esplicitata in sede di definizione dell'obiettivo.
2. I residui delle risorse assegnate a ciascun obiettivo, se derivanti da risorse variabili stanziare per il raggiungimento dello specifico obiettivo, costituiscono economie di spesa.

Art.7 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, entro la data di approvazione del PIAO/Piano Performance tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità

amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.

3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi e in misura crescente al crescere della percentuale della valutazione
4. In caso di conferimento ad un dipendente già titolare di incarico di E.Q. di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di E.Q., ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, sentito l'OIV, ovvero in relazione a quanto disposto dal relativo regolamento. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance, secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

Art. 8 - Attività extra calendario scolastico.

1. Per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non eccedenti le 4 settimane è riconosciuto al personale docente delle scuole materne ed al personale educativo degli asili nido un compenso stabilito in contrattazione decentrata di ente.
2. Tale compenso verrà liquidato entro il mese di ottobre dello stesso anno.

TITOLO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9 - Principi generali.

1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico derivante dallo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dalle dipendenti e dai dipendenti nello svolgimento delle proprie attribuzioni.

Art. 10 - Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL).

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL ed avviene mediante procedura selettiva, in modo che il rapporto tra coloro che conseguono la progressione e gli aventi diritto non superi il 50%.

2. La procedura selettiva è attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel numero di differenziali stipendiali determinati, per ciascuna area, in sede di contrattazione integrativa *di ente*.
3. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche.
4. Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio⁽¹⁾ da almeno tre anni (presso l'ente)⁽²⁾ alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo che determina le risorse disponibili, in possesso dei seguenti requisiti:

a) lavoratori e lavoratrici che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente di appartenenza;

b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica di tale requisito si deve tenere conto anche delle progressioni economiche effettuate in virtù del contratto previgente.

c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 5, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare. All'esito del procedimento disciplinare si confermerà o meno l'attribuzione della progressione *ex tunc*.

5. La progressione economica viene attribuita, di norma, sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area, ovvero, in caso di funzionale disponibilità di risorse, sulla base di graduatorie, redatte per ciascun ambito organizzativo di massimo livello. In caso di graduatorie uniche di ente, la valutazione è espressione della conferenza dei titolari di incarico di E. Q., coordinata dal segretario comunale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio 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) maggior anzianità di servizio nell'Ente.

6. L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:

media delle ultime tre valutazioni della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 6 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in

(1) nell'area con assenza selettiva continuata

(2) l'ente o altre strutture in cui il personale è composto diversamente

relazione ad una delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale massima prevista nell'Ente-punti: 70

ESEMPI

A) punteggio massimo attribuibile 100
B) parametro ponderazione 70
C) punteggio attribuito al dipendente 90
Risultato $\frac{B \times C}{A} = 63$

A) punteggio massimo attribuibile 55
B) parametro ponderazione 70
C) punteggio attribuito al dipendente 50
Risultato $\frac{B \times C}{A} = 63,64$

Esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nella stessa area (categoria), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi, al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. - punti: 30

A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo:

punti 2 per ogni anno di permanenza nella ultima posizione economica/livello differenziale acquisito.

punti 1 per ogni anno di permanenza nelle precedenti posizioni economiche/ livello differenziale acquisiti, ~~per un massimo di 20 anni.~~

Gli anni di servizio, già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati nelle successive procedure di selezione. (**)

7. In caso di mobilità, qualora il/la concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio e quindi non disponga di valutazioni dell'Ente per almeno un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale delle annualità mancanti. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il/la titolare di incarico di E.Q./dirigente competente al procedimento provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile.
8. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, associazioni sindacali, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo. A tale fine l'ente provvede ai sensi del precedente comma.
9. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.

10. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
11. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL.
12. Qualora residui un budget di spesa per la presenza in posizione utile di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso sarà destinato al finanziamento del premio di performance della medesima annualità.
13. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.
14. La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 2.
15. Ai fini della quantificazione del tempo trascorso tra due progressioni economiche si tiene conto delle date di decorrenza delle stesse, ricomprendendo l'anno di attribuzione.

TITOLO IV - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

Art.11 - Principi generali.

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, 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 a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di esclusiva competenza del Dirigente/ titolare di incarico di E.Q.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi/aggiuntivi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni

di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/ titolare di incarico di E.Q.
8. Tutti gli importi delle indennità 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 giorni/mesi di servizio.

Art.12 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro.

1.I destinatari della indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018 sono i dipendenti non titolari di incarico di E. Q che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

2.Per attività disagiate si intendono quelle che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, sostanziali difformità rispetto alla normale organizzazione del lavoro. Per la vigenza del contratto si individuano quali attività disagiate:

- a. Quelle svolte dagli operai addetti al "servizio neve" – dal 1.11 al 30.4: il valore economico dell'indennità è pari a 1,50 euro al giorno;
- b. Quelle svolte agli autisti di scuolabus durante il periodo scolastico: il valore economico dell'indennità è pari a 1 euro al giorno;
- c. Quelle svolte, per cambio turno deciso dall'Amministrazione: il valore economico dell'indennità è pari a 1 euro al giorno;
- d. Quelle svolte in occasione del rientro in servizio in giornata non lavorativa, per decisione delle Amministrazioni delle case di riposo aderenti al presente accordo: valore economico dell'indennità è pari a 10 euro al giorno;
- e. Quelle svolte su richiesta dell'amministrazione per effettuare, dopo le ore 20,00 e prima delle ore 8,00, attività di supporto a manifestazioni organizzate o patrocinate dal Comune, comportanti una attività lavorativa di almeno 3 ore: il valore economico dell'indennità è pari a 5 euro al giorno, ovvero di 6.50 € al giorno se ricadenti in giornata festiva.

- f. Quelle svolte da collaboratori che operano su articolazioni di lavoro con tre rientri giornalieri. il valore economico dell'indennità è pari a 1,00 euro al giorno.
- g. Quelle svolte dai collaboratori che ~~(risultano componenti del CQC/CCA:)~~ (1)
il valore economico dell'indennità è pari a:
prolungamento orario di lavoro fino a 3 ore €. 6,50/GIORNO
prolungamento orario di lavoro oltre le 3 ore €. 15/GIORNO

3. Per attività rischiose si intendono quelle di seguito individuate:

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
- d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
- e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
- f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
- g) Prestazioni svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal dirigente (o dal responsabile).

Il valore economico è pari a 1.50 euro al giorno.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente individuato, avviene, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

(1) Principale ai centri di controllo e di prevenzione
critic

5.L'indennità di maneggio valori spetta ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. L'indennità di maneggio valori di importo pari a un euro al giorno spetta a coloro che, nominati agenti contabili, maneggiano oltre 5.000 euro annui. Per maneggio di importi inferiori non spetta nessuna indennità.

6.L'erogazione dell'indennità al personale interessato, ~~preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo~~ avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- a.dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- b.dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 13 - Compensi derivanti da norme di legge per i non titolari di incarico di E.Q.

1. Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ai premi correlati alla performance e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge spettanti al personale durante l'orario di lavoro, è previsto un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive.
2. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono individuati a titolo esemplificativo dall'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL.
3. Le parti concordano che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, subirà le seguenti riduzioni, a decorrere dal 1.1.2023:

<i>Incentivi Importo</i>		<i>Performance Riduzione</i>
Da	A	% (1)
0	1.000,00	Zero
Maggiore di 1.000,00		20%
Maggiore di 1.500,00		30%

- (1) la percentuale si calcola non per scaglioni ma sull'intero ammontare dell'incentivo.

Le somme derivanti dalle riduzioni di cui sopra, sono rimesse nel budget destinato alla premialità individuale ed organizzativa degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi di cui trattasi.

Art. 14 - Compensi derivanti da norme di legge per i titolari di incarico di E.Q. Retribuzione di Risultato.

1. La retribuzione di risultato può essere determinata anche esclusivamente con risorse derivanti dall'art.20 c.1, lett h), del CCNL. Nel caso questo non capiti, in presenza di emolumenti attribuiti al titolare di incarico di E.Q. derivanti dall'applicazione del succitato articolo, a decorrere dal 1.1.2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

	<i>Incentivi</i>	<i>Retribuzione di risultato Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>% (1)</i>
<i>0</i>	<i>3.500,00</i>	<i>Zero</i>
<i>Da 3.501,00</i>	<i>5.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Oltre</i>	<i>5.001,00</i>	<i>30%</i>

(1) la percentuale si calcola sull'intero ammontare degli incentivi.

La somma derivante dalla eventuale riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di E.Q.

Art. 15 – Notifiche di atti dell'Amministrazione Finanziaria.

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai soggetti che notificano gli atti dell'Amministrazione Finanziaria, deve essere destinata una quota pari al 50% del relativo rimborso spese incamerato dall'Ente.

Art.16 Orario multiperiodale.

1. Le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 31 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro

straordinario; non si rilevano necessità per elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.

2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza degli accordi annuali.

Art. 17- Indennità per specifiche responsabilità art. 84, CCNL

1. Ai sensi dell'art. 84, del CCNL è prevista un'indennità che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed E.Q. (non titolari di incarichi di E.Q., ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).
2. L'indennità viene determinata sulla base annua per le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati:
3. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti/titolare di incarico di E.Q. in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
4. Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità, deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare deve tener conto:
 - a. del numero di titolari di incarico di E.Q.;
 - b. del sistema relativo ai percorsi economici di carriera, in modo da non creare situazioni confliggenti con la nuova posizione ricoperta.
5. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, che non risulti titolare di incarico di E.Q.
6. Il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'ente, viene determinato dalla conferenza dei titolari di incarico di E.Q./e, qualora ricorrano le ipotesi di cui all'art. 53 co. 23 della L. 23 dicembre 2000 n. 388, anche dal Sindaco o dall'Assessore delegato;
7. Il conferimento dell'indennità viene effettuato dal titolare di incarico di E.Q. interessato, con provvedimento motivato, sulla scorta dei criteri fattispecie definiti nel presente articolo.

(1) Coordinatore del Servizio Comunità

8. Annualmente il titolare di incarico di E.Q., verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità e ne stabilisce il valore economico avuto riguardo all'ammontare complessivo del fondo.
9. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca, Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni ovvero 12 giorni per chi lavora su 5 giorni la settimana) e vengono erogate mensilmente/annualmente.

CRITERI / FATTISPECIE

A) Per le funzioni/specifiche responsabilità sotto riportate è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- 450 • € ~~350~~ - Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe ed Elettorale, con delega completa
- 250 • € ~~200~~ - Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe ed Elettorale, con delega parziale
- 450 • € ~~350~~ - Responsabile dei Tributi
- 300 • € ~~200~~ - Capo squadra di protezione civile
- 150 • € ~~100~~ - Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario.
- 450 • € ~~350~~ - Economo (non cumulabile con art. 12, co. 5 - maneggio valori) e con le lettere B) e C) di cui di seguito

B) L'indennità per specifiche responsabilità va altresì attribuita ai dipendenti appartenenti alle aree degli Istruttori, Funzionari e di Elevata Qualificazione (purché non titolari di incarichi di E.Q.). Il relativo compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità e/o compiti di coordinamento; a tale ultimo requisito corrisponde la titolarità di un ufficio con almeno n. 2 addetti (compreso l'incaricato). Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

Le fattispecie e gli elementi di pesatura a cui il Dirigente/Titolare di incarico di E. Q. dovrà fare riferimento a **Responsabilità di coordinamento, della Responsabilità gestionale e a quella professionale come di seguito:**

- Responsabilità e coordinamento di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente;
- Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- Responsabilità di istruttoria di procedure/processi complessi e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

- Responsabilità di procedimenti di spesa;
- Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Dirigente/Titolare di incarico di E. Q.

Euro da €. 500 a €. 4.000 da graduare in relazione alla dimensione della struttura intermedia e/o alla complessità dei procedimenti/processi assegnati (area funzionari). Euro da €. 500 a €. 3.000 da graduare in relazione alla dimensione della struttura intermedia e/o alla complessità dei procedimenti/processi assegnati (area istruttori)

C) L'indennità per specifiche responsabilità va altresì attribuita ai dipendenti appartenenti all' area degli Operatori esperti.

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità professionali. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

Le fattispecie e gli elementi di pesatura a cui il Dirigente/Titolare di incarico di E. Q. dovrà fare riferimento sono i seguenti:

Responsabilità gestionale e/o professionale:

- Coordinamento squadra operai;
- Autonomia nello svolgimento delle proprie mansioni;
- Specializzazione attinente al profilo posseduto
- Responsabilità di istruttoria di procedure/processi e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

Euro da 200 a 3.000 da graduare in relazione alla dimensione della squadra coordinata, della specializzazione richiesta e della complessità dei procedimenti/processi assegnati

In sede di contrattazione integrativa annuale è determinato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti. La Conferenza dei Dirigenti/Titolari di incarico di E. Q. provvede al riparto delle somme tra i vari servizi.

Le indennità di cui alle lett. A), B) e C) del presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.

Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere

dal 1.1.2024.

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.18 - Indennità di servizio esterno.

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (almeno due terzi dell'orario di servizio giornaliero) compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in 1,50 euro.
2. Esclusivamente negli enti con un solo addetto, per avere diritto alla indennità di cui al comma 1, i servizi esterni di vigilanza devono riguardare almeno la metà dell'orario quotidiano di lavoro.
3. L'indennità di cui al comma 1 è portata a 3 euro per i servizi nei quali l'articolazione oraria settimanale è distribuita in parte su cinque e in parte su sei giornate nel corso dell'anno, nonché per i servizi caratterizzati da un'alternanza fra turni mattutini, pomeridiani e spezzati, pur in assenza dei presupposti per il riconoscimento dell'indennità di turno, esclusivamente per le giornate rientranti nelle predette casistiche.
4. L'indennità di cui al comma 1 è portata a 5 euro per i servizi svolti dopo le ore 20.00 e prima delle ore 08.00, comportanti una attività lavorativa di almeno 3 ore.
5. L'indennità di cui al comma 1 è portata a 6.50 euro per i servizi svolti in giorni festivi dopo le ore 20.00 e prima delle ore 08.00 comportanti una attività lavorativa di almeno 3 ore.
6. Le indennità di cui ai commi precedenti sono commisurate alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, in relazione alla fattispecie, e compensano interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente/annualmente, sulla base dei dati desunti dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per la durata minima prevista.
8. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;

- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art.19 - Indennità di funzione Art.97.

1. Al personale dipendente del corpo di Polizia Locale incaricato, allo svolgimento di attività che comportino l'esercizio di funzioni di responsabilità può essere riconosciuta, nei limiti delle risorse stabilite dalla contrattazione collettiva decentrata, una indennità di funzione correlata anche al grado rivestito. L'incarico ha durata annuale e deve essere confermato o modificato con la medesima decorrenza.
2. L'importo dell'indennità è annuo lordo e viene corrisposto secondo i seguenti criteri generali:
 - a.il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse anche al grado rivestito, dopo aver valutato la peculiarità istituzionale, sociale e ambientale del Comune;
 - b.le posizioni di lavoro devono essere caratterizzate da specifiche responsabilità in stretta correlazione con l'organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio e tenuto conto del Regolamento del Corpo;
 - c.il compenso è previsto per riconoscere l'esercizio di attività connesse al grado rivestito, teso a remunerare:
 - la responsabilità di uffici, servizi, per addetti appartenenti all'area degli Istruttori;
 - la responsabilità di uffici associati o convenzionati con altre amministrazioni, ove non incaricati di E.Q.;
 - svolgimento di attività in uffici associati o convenzionati con altre amministrazioni, per addetti appartenenti all'area degli Istruttori;
 - responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi, che implicino la partecipazione di altri soggetti esterni conferenze dei servizi, tavoli tecnici con altre Forze di Polizia, servizi, ecc.;
 - responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche, connesse al procedimento sanzionatorio;
 - Attività di tutela del territorio con particolare riguardo alla tutela ambientale;
 - Attività di polizia finalizzata prioritariamente alla sicurezza dei cittadini;

- Attività di ricerca, studi, aggiornamento professionale; addestramento tecniche operative.
3. L'ammontare massimo dell'indennità è pari ad € 3.000,00 (ELEVABILE A 4.000 PER AREA FUNZIONARI ED E.Q.). rapportato con i coefficienti derivanti dai seguenti criteri:

Agente cui vengano conferite almeno n. 2...	fino a 500 euro
Agente cui vengano conferite almeno n. 4...	fino a 1.000 euro 1.500
Agente cui vengano conferite almeno n. 6...	fino a 1.500 euro 3.000
Vice Comandante non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	2.000 euro
Comandante PL non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	4.000 euro

4. Il riconoscimento dell'indennità agli appartenenti al Corpo della Polizia Locale avviene previo apposito con provvedimento formale del Comandante/Sindaco o suo delegato, che individua i nominativi del personale al quale è attribuita la specifica responsabilità connessa al grado rivestito, ne determina la misura rispettando i parametri sopra indicati.
5. L'indennità di cui al presente punto può essere soggetta a revisione, integrazione o revoca sulla base di modifiche dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento.
6. L'indennità di cui al presente punto è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni ovvero 12 giorni per chi lavora su 5 giorni la settimana).
7. Al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità viene corrisposta in proporzione.
8. L'indennità di cui al presente articolo:
- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art.20 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art.21 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;

c) erogazione di incentivi monetari, collegati a obiettivi relativi alla segnaletica stradale nonché di manutenzione e potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, a favore di tutti i soggetti partecipanti.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.22 - Indennità di reperibilità.

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Il servizio di reperibilità, in accordo con gli interessati, è elevabile fino ad un massimo di 12 giorni al mese. Per le giornate eccedenti il limite di cui all'art. 24, co. 3 del CCNL 21/5/2018 il compenso è elevato a € 13.00 per dodici ore al giorno.

Art.23 - Indennità di turno.

1. In applicazione (art.7 comma 4 lett. z) del CCNL, si integrano le situazioni personali o familiari previste dall'art.30 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni:
 - a. genitori separati o divorziati che abbiano figli minori di anni 14.
 - b. vedovo/a
2. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.30 del CCNL.

Art. 24 - Servizio turnato in giornata festiva infrasettimanale (art. 7, comma 4, lett. ac), e art. 30 CCNL 16.11.2022).

1. Al personale turnista che abbia prestato servizio in una giornata festiva infrasettimanale è riconosciuta la facoltà, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo
2. Il recupero è alternativo all'erogazione dell'indennità di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL.
3. Nel caso di opzione per il riposo compensativo, l'onere relativo all'indennità di turno non erogata va comunque computato

figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate e, al termine dell'esercizio, verrà a costituire economia di bilancio.

Art.25 - Lavoro straordinario.

1. Per esigenze eccezionali, 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 viene elevato, in accordo con il lavoratore interessato, a 200 ore, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.
2. In applicazione dell'art. 7 comma 4 lett. s) del CCNL le parti stabiliscono che il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato ai sensi dell'art. 32 del CCNL in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

Art.26 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

1. Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art.53 comma 8 del CCNL 21/05/2018, in presenza di documentate situazioni personali e/o familiari, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo al personale che sia affetto o debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%.
2. Le domande sono presentate senza limiti temporali, con il solo termine di risposta necessario a definire la relativa soluzione organizzativa.
3. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art.27 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità.

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per 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.

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.

Art.28 - Welfare integrativo.

Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Azienda può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa.

Esso rappresenta, dal punto di vista:

1. del lavoratore: uno strumento di sostegno al reddito familiare e un importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/ familiare;
2. dell'ente: un importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
3. sociale: una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività – anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica – attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.

L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) Incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio. L'amministrazione si impegna a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico.
- b) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia. Le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con apposite graduatorie cui i criteri di valutazione sia il reddito delle famiglie, con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:
 - Asilo nido

- Scuole materne
- Servizi integrativi di mensa
- Trasporto scolastico
- Baby sitting
- Trasporto pubblico locale a favore del dipendente
- familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)

c) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli. Le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con apposite graduatorie cui i criteri di valutazione siano i punteggi scolastici e il reddito delle famiglie, con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:

- Centri estivi e invernali
- Borse di studio
- Assegni o premi di merito
- Libri scolastici
- Rette universitarie o scolastiche

d) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale. Servizi forniti direttamente dal datore di lavoro, o per conto del datore di lavoro da soggetti esterni, ai dipendenti e ai loro familiari, con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, culto. E' prevista compartecipazione al costo del servizio da parte del lavoratore. I servizi possono essere i seguenti:

- Assistenza sociale (es. baby sitter, badante, ecc.)
- Iscrizione a corsi extraprofessionali
- Iscrizioni a corsi di lingua

e) 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; Le parti concordano di valutare la possibilità di erogare ai dipendenti prestiti a tasso agevolato. L'erogazione può essere diretta, da parte del datore di lavoro, oppure tramite istituto di credito convenzionato;

f) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale. Attraverso la sanità integrativa i lavoratori possono beneficiare di prestazioni integrative o anche sostitutive rispetto a quelle assicurate dalla sanità pubblica. Le parti concordano di valutare la possibilità di attivare una polizza assicurativa per la copertura di prestazioni sanitarie per i dipendenti e loro familiari che preveda:

- Indennità giornaliera da ricovero in caso di malattia, infortunio o parto;
- Indennità speciale per gravi interventi chirurgici;

•Rimborso delle spese pre e post ricovero per esami, visite specialistiche e trattamenti fisioterapici sostenuti in seguito all'infortunio e alla malattia;

•Rimborso delle spese di assistenza infermieristica post intervento sostenute durante il ricovero causato da infortunio o malattia.

- g) Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Art. 29 – Criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria giornaliera rispetto all'orario di ingresso e all'orario di uscita, rispettivamente in posticipo ed in anticipo rispetto all'orario di lavoro, fermo restando che lo stesso è funzionale all'orario di servizio adottato dalla struttura di appartenenza.
2. Qualora dall'applicazione del comma 1 derivi un debito orario, lo stesso deve essere recuperato dalla lavoratrice/lavoratore entro i due mesi successivi in cui è maturato, previo accordo con il proprio responsabile; il mancato recupero nei suddetti termini darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il responsabile può consentire l'estensione della fascia di flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso od in anticipo rispetto all'orario in uscita, di ulteriori 30 minuti, esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a. dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. 151/2001;
 - b. dipendenti che assistano familiari o che siano loro stessi portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c. dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL del 21.5.2018;
 - d. dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
 - e. dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti;
 - f. altre situazioni condivise con il CUG e le Amministrazioni.
4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente.

5. In ogni caso non è previsto credito orario derivante dalla flessibilità, se non nelle forme delle prestazioni straordinarie.

Art. 30 - Salute e Sicurezza

1. L'Amministrazione si impegna a dare applicazione al D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.
7. La delegazione trattante si incontra, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 31 - Servizio mensa e buono pasto

- (1)
1. In applicazione di quanto disposto dall'art. 35, co. 10 del CCNL, negli enti in cui è stato istituito il servizio mensa o in alternativa i buoni pasto sostitutivi, sono individuate le seguenti figure che, ferma restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa della durata di 10 minuti per la consumazione dei pasti, che - per garantire la

(1) nel caso di prolungamento dell'orario di lavoro
ovvero di prestazione straordinaria o quella del pranzo o
della cena

continuità del servizio - potrà essere collocata anche alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro di durata compatibile con le esigenze di servizio:

- personale addetto ad attività di protezione civile,
- personale di vigilanza e di polizia locale,
- personale rientrante nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 32 – Disapplicazioni.

1. Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente accordo sono disapplicate tutte le disposizioni dei previgenti CCDIT e CCDI in contrasto con quanto contenuto nello stesso.

Art. 33 – Conferma disposizioni.

1. Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente accordo sono confermate le disposizioni di cui all'appendice al CCDIT normativo 2019-2021 del 19.11.2019 relativamente ai criteri per incentivi gestione entrate tributarie riportate in calce.

Art. 34 – Adesioni.

1. Le parti convengono che alla presente preintesa possono aderire gli Enti che, formalizzeranno l'adesione prima della sottoscrizione definitiva del CCDIT.

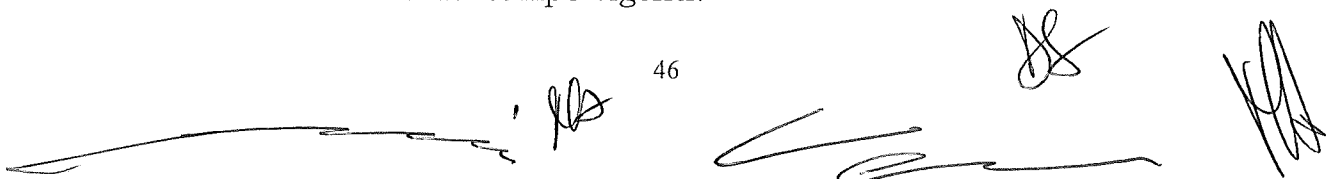
Art.35 – Decorrenze.

1. In relazione a quanto previsto dall'art.1 comma 3 gli effetti di cui agli articoli 10,16, 22, 23 e 24 decorrono dal 01/01/2023

Art. 36 - Disposizione finale.

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I.T, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

46



NOTA A VERBALE 1

In relazione a quanto disciplinato dall'art. 28, le parti convengono di attivarsi al fine di individuare la possibilità di definire un welfare comune a tutti gli enti firmatari il presente accordo, da utilizzarsi, anche mediante idonee polizze assicurative, per casi particolarmente gravi e bisognosi dei collaboratori o loro familiari.

A tal fine si impegnano a definire un protocollo che disciplini modalità di costituzione, fattispecie da assicurare, e criteri di individuazione dei beneficiari.

NOTA A VERBALE 2

In relazione a quanto disposto dagli artt. 13 e 14, il sistema di perequazione si applica nell'anno in cui, per qualsiasi motivo, si liquidano i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

NOTA A VERBALE 3

In relazione ai meccanismi valutativi definiti nel presente contratto, gli enti dovranno predisporre opportuni meccanismi perequativi in caso di valutazioni effettuate da altri enti, in quanto utili ai fini di progressioni o attribuzione di sistemi premiali.

NOTA A VERBALE 4

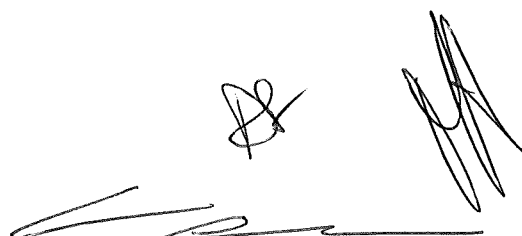
In relazione a quanto disciplinato dall'art. 10, co. 4, lett. a) e b), le eventuali progressioni effettuate con decorrenza 1.1.2023, sono effettuate sulla base dell'esperienza maturata e delle valutazioni effettuate al 31 dicembre 2022, avuto riguardo ai criteri di cui al presente accordo. Per le progressioni successive l'intera esperienza maturata viene valutata solo per chi non ha effettuato progressioni con il sistema disciplinato dal presente contratto.

note verbale 5

Le parti concordano che le fattispecie di cui all'art. 17, lett. a) possono essere integrate con le ulteriori ipotesi dell'art. 14, comma 4, in sede di accertamento, nel caso se ne ravvisi la necessità.



ph 48



APPENDICE AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE NORMATIVO 2019-2021.

Premesso che l'art. 1 - Comma 1091 della legge 145/2018 prevede che “ 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 Servizio Tributi, 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.

Considerato che le parti intendono, in conformità a quanto prevede il succitato art.1 comma 1091, definire le modalità di ripartizione della quota del fondo destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione “al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del Servizio Tributi”.

L'anno 2019 il giorno 17 del mese di ottobre presso la sede dell'Unione Montana Feltrina si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione dell'allegata pre-intesa al CCDIT concernente le modalità di ripartizione della quota del fondo, previsto dall'art.1 c.1091 Legge 145/2018 definendo quanto segue:

CRITERI PER INCENTIVI GESTIONE ENTRATE TRIBUTARIE

Articolo 1 – Oggetto

Il presente Contratto ha per oggetto la definizione dei criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo “incentivi tributari” di cui all'articolo 113, del D. lgs. n. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni destinato al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del Servizio Tributi **ai sensi dell'art. 1 - Comma 1091 della legge 145/2018.**

Il regolamento dovrà disciplinare i criteri e le modalità di quantificazione, di ripartizione, di distribuzione e di liquidazione del fondo, al fine di potenziare le risorse strumentali degli uffici comunali e associati preposti alla gestione delle entrate ed al fine di disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Art.2 - Costituzione del Fondo

È istituito apposito Fondo incentivante alimentato dalla seguente fonte di entrate riscossa nell'anno precedente a quelle di riferimento, così come risultanti dal conto consuntivo approvato:

il 5% delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari, predisposti e inviati dall'Amministrazione tramite i propri uffici, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento;

Ferme restando le modalità di alimentazione del Fondo, in sede di bilancio di previsione si tiene conto delle riscossioni, da calcolarsi con le percentuali di cui al comma precedente, realizzate nell'anno precedente a quello in cui è predisposto il bilancio di previsione. In alternativa, la stima delle risorse che alimenteranno il Fondo può essere operata sulla base degli importi relativi al recupero dell'evasione Imu e Tari iscritti nel bilancio di previsione precedente a quello di costituzione del Fondo. La quantificazione definitiva delle risorse confluite nel Fondo si determina con riferimento alle riscossioni certificate nel bilancio consuntivo approvato nell'anno di riferimento.

Art 3 - Destinazione del Fondo

La ripartizione del Fondo tra quota da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici preposti alla gestione delle entrate e quota da destinare al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente è stabilita annualmente, in sede di bilancio di previsione e, per il primo anno di applicazione, in occasione della delibera di variazione dello stesso, su proposta del Responsabile del servizio Tributi, nel limite massimo del 65% dell'importo complessivo calcolato sulla base dell'art.2.

Articolo 4 – Trattamento accessorio

Le risorse confluite nel Fondo, al netto delle eventuali risorse necessarie al potenziamento delle risorse strumentali, sono ripartite tra il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi, privilegiando gli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e la partecipazione all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali.

La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione* (ed è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75).

La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi i dirigenti e gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente.

In sede di assegnazione degli obiettivi del Servizio Tributi vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, per i quali vengono definiti i tempi di attuazione, il personale coinvolto e gli indicatori di risultato.

Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi del Servizio Tributi e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo. Eventuali quote del Fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali e non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.

Art.5 – Modalità di erogazione

Per l'applicazione di una forma equitativa di corresponsione dei compensi accessori al personale, si applicheranno, ai dipendenti che partecipano all'erogazione dell'incentivo regolata dal presente contratto, le riduzioni previste nei contratti decentrati integrativi sottoscritti anche a livello territoriale.

*Da intendersi nel senso che, tale quota percentuale è comprensiva anche degli oneri previdenziali e assistenziali ed IRAP a carico dell'amministrazione.