

SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2026/2028
PARTE ECONOMICA ANNO 2026

L'anno 2026 il giorno 18 del mese di maggio presso la sede municipale del Comune di Cartura, si sono riunite in presenza e da remoto le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale come sotto rappresentate:

Per la Parte Pubblica:

- Sara Tillati – Segretario Comunale – Presidente
- Eleonora Bellesso – Responsabile Area II
- Chiara Tasinato – Responsabile Area I

- Per i rappresentanti Sindacali Territoriali:
Furlan Ettore – CISL FP
Magrini Michele – UIL FP

sottoscrivono il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Cartura

Parte Normativa 2026/2028

Parte Economica anno 2026

di seguito trascritto

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente

Sara Tillati – SEGRETARIO COMUNALE

F.to

Componente:

Eleonora Bellesso – Responsabile Area II

F.to

Componente:

Chiara Tasinato – Responsabile Area I

F.to

I RAPPRESENTANTI DELLE OOS TERRITORIALI E
AZIENDALE DI CATEGORIA

Furlan Ettore – CISL FP

F.to

Magrini Michele – UIL FP

F.to

COMUNE DI CARTURA
Provincia di Padova

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
PERSONALE NON DIRIGENTE
COMPARTO FUNZIONI LOCALI

PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2026-2028

Sommario

Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali.....	4
Art. 1 - Finalità e principi	4
Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione	4
Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali	5
Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri.....	5
Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	6
Art. 6 - Informazione	6
Art. 7 - Confronto, soggetti e materie	6
Art. 8 - Contrattazione, soggetti e materie	8
Art. 9 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali	10
Art. 10 - Assemblee	10
Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance e le progressioni economiche orizzontali	11
Art. 11 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale	11
Art. 12 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree.....	12
Capo III - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici.....	14
Art. 13 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste	14
Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro.....	14
Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione	16
Art. 16 - Indennità di funzione del personale della polizia locale	18
Art. 17 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno	19
Art. 18 - Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi.....	20
Art. 19 - Incentivi per specifiche disposizioni di legge	20
Art. 20 - Piani di razionalizzazione e risparmio.....	21
Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.....	21
Art. 22 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale	21
Capo IV Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro.....	21
Art. 23 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro	21
Art. 24 - Pausa e Riposi intermedi	23
Art. 25 - La Banca delle Ore.....	24
Art. 26 - Lavoro Agile e da Remoto.....	24
Art. 27 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali.....	24
Art. 28 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018	24
Art. 29 - Disciplina ulteriore delle prestazioni di lavoro straordinario.....	25
Art. 31 - I piani di welfare integrativo	25
Art. 32 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili	25
Art. 33 - Salute e sicurezza sul lavoro	25
Art. 34 - Innovazioni tecnologiche e formazione.....	26
Art. 35 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi	27
CAPO V - Il Fondo del Salario Accessorio	27
Art. 36 - La costituzione del fondo per le risorse decentrate	27
Art. 37 - L'utilizzo del fondo per le risorse decentrate	27
CAPO VI - Clausole di verifica e norme finali	28
Art. 38 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo	28
Art. 39 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	28
Art. 40 - Norme finali	28
.a. ALLEGATO N. 1 - SCHEDA PERFORMANCE PROGETTI.....	29

Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali

Art. 1 - Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per l'erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro, in una condizione strutturale di risorse economiche scarse, il presente contratto ha l'obiettivo di erogare sempre tutte le risorse disponibili senza generare avanzzi, con le finalità e gli obiettivi espressi al comma 1.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del Comparto delle Funzioni Locali del 23.02.2026, per il triennio 2022/2024 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifico accordo, viene ripartito il "Fondo risorse decentrate". Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale e qualsiasi altra forma di lavoro dipendente). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente CCDI ha durata triennale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso art. 7 c. 4 del CCNL che si richiamano implicitamente nel presente articolo. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2026 fino al 31 dicembre 2028, salvo intervenga la sottoscrizione del nuovo CCNL. Alla scadenza, il presente CCDI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto.
5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
6. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo

d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

7. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 del CCNL (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), p bis) q), r), s), t), z), aa), ad), ah) del CCNL 2022/2024.
8. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af), ag), ai), al) am), an) e ao) del CCNL 2022/2024 e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
9. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal D. Lgs. 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
4. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative, che viene sottoscritto dai partecipanti alla seduta.
5. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.

Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri

1. La predisposizione del verbale negli incontri sia di confronto sia di trattazione è a cura dell'amministrazione.
2. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata in chiusura delle sedute, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.
3. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.

6. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo Posta Elettronica Certificata, salva diversa modalità concordata per le R.S.U.
7. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune previste dalla normativa vigente.

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa, sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal vigente CCNL.

Art. 6 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 4 del CCNL, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva e idonea, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, rispettivamente agli art. 5 e 7 del CCNL, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti e nell'avviso di convocazione viene individuata la data dell'incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (se esplicitamente richiesto dagli stessi).
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, i dati relativi alle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative, ivi compresi i consorzi, i dati relativi alla copertura assicurativa di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs 36/2023 nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 7 – Confronto, soggetti e materie

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione, a seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro (che deve avvenire entro 10 gg lavorativi) può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, l'articolazione in turni, l'articolazione dell'orario multiperiodale, la collocazione temporale della pausa, nonché l'articolazione in via sperimentale su quattro giorni settimanali di cui all'art. 22 del presente CCNL;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance dei cui esiti si tiene conto anche ai fini delle progressioni economiche;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Incarichi di Elevata Qualificazione;
 - e) i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno e del rispetto delle risorse minime da stanziare di cui all'art. 37, comma 13;
 - i bis) criteri per la scelta del personale dipendente qualificato, di cui all'art. 37, comma 8, da adibire, in qualità di docente, per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale;
 - l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
 - m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
 - n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
 - o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione) del CCNL 16.11.2022;
 - p) gli andamenti occupazionali;
 - q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
 - r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico;
 - s) criteri per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 105 del CCNL 16/11/2022 (tempi di vestizione del personale sanitario);

- t) monitoraggio delle politiche di age-management ai sensi dell'art. 38, comma 5;
- u) criteri per l'individuazione delle coperture assicurative di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs n. 36/2023;
- v) criteri per il conferimento delle mansioni superiori.

Art. 8 - Contrattazione, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a. La R.S.U.;
 - b. I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. che quindi sono CISL FP, UIL FPL e CSA RAL;
 - c. I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a. i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59 comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, anche con riguardo all'eventuale correlazione con i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, nonché, con riguardo agli enti senza dirigenza, alle previsioni di cui all'art. 20 comma 1 lett. a) (disposizioni particolari enti senza la dirigenza);
 - c. le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14. (Progressione economica all'interno delle aree) comma 2, lettere a), b), d), e), f), g), h) e comma 8, con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;
 - d. l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 3-bis dell'art. 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);
 - e. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 3-bis dell'art. 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);
 - f. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;
 - g. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 45 comma 2 del CCNL;
 - i. l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
 - j. la correlazione tra i compensi di cui all'art. 17 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
 - k. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la

- determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile non superiore al trimestre;
- l. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 25, commi 2 e 4, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - m. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
 - o. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del CCNL 16.11.2022 (Banca delle ore);
 - p. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - p-bis) criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza;
 - q. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 23, comma 2;
 - r. l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16.11.2022;
 - s. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32 comma 3 (Lavoro Straordinario) del CCNL 16.11.2022;
 - t. le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi;
 - u. l'incremento delle risorse di cui all'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevate Qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL del 16.11.2022;
 - v. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
 - w. il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
 - z. integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 25, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni, con particolare riguardo al personale prossimo alla pensione;
 - aa. individuazione delle figure professionali, nonché della durata della pausa di cui all'art. 27 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto);
 - ab. definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
 - ac. previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 25 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

ad. modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999;

ae. definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo e dei criteri in caso di parità;

af. criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 37 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16.11.2022;

ag. criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023;

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

ai. la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 46, commi 2 e 3 (trattamento economico del personale in distacco sindacale);

al. destinazione di ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, senza che ciò comporti, per gli enti con dirigenza, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022; per gli enti senza la dirigenza si rinvia alla disciplina di cui all'art. 20 comma 1 lett. b) (Disposizioni particolari per enti senza la dirigenza);

am. criteri di ripartizione delle risorse in favore del personale di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse finalità di utilizzo ivi previste;

an. criteri per la corresponsione, a carico del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL del 16.11.2022 di forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 18 del presente CCNL;

ao. definizione della percentuale di incremento dell'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti, a titolo di indennità giornaliera, di cui all'art. 9, comma 1 della L. 113/1985, come richiamata nell'art. 49.

Art. 9 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.
2. L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.
3. L'amministrazione comunica annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.
4. Nella sede dell'Ente è individuato un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità, nell'ambito della medesima macrostruttura,
5. Si concorda che le disposizioni del presente articolo siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970) e s.m.i.

Art. 10 - Assemblee

1. La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04.12.2017 e ss.mm.ii. indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.

3. Nel caso di indizione di assemblee da parte della R.S.U. la convocazione deve essere preventivamente comunicata al coordinatore ove esistente, negli altri casi agli altri componenti della R.S.U.
4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
5. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
8. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
9. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disagi che ne possono derivare.

Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance e le progressioni economiche orizzontali

Art. 11 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità e razionalizzazione della spesa, ai sensi del Regolamento di Misurazione e Valutazione di Ente, del dlgs 150/2009 e s.m.i.
2. Una quota del fondo per le risorse decentrate, ai sensi del CCNL del Comparto vigente, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale, c.d. produttività collettiva e alla performance individuale, c.d. produttività individuale, nonché alla performance (produttività) per progetti. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti.
3. I compensi per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale, premio dell'eccellenza e performance per progetti sono articolati nelle seguenti modalità:
 - a) **Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa** complessiva dell'Ente, il cui budget annuale al 10% del budget complessivo disponibile per la performance, misura la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti degli strumenti di programmazione e controllo. Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi a cui partecipano tutti i dipendenti, tali incentivi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento e l'individuazione del valore prodotto da parte del Nucleo di Valutazione della performance organizzativa espressa nell'anno. Tale valutazione incide sul budget previsto per tale istituto (es. budget performance organizzativa iniziale = 1.000,00 euro, performance 70%, budget performance finale 700,00 euro), gli incentivi sono assegnati in misura corrispondente unicamente al giudizio espresso nella scheda individuale di valutazione tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo percepibile (6 su 10). Tutti gli eventuali risparmi non dipendenti da valutazione meno che

massima, vanno a incrementare il finanziamento delle risorse variabili (non soggette al limite) del fondo dell'anno successivo, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti;

- b) **Incentivi per la realizzazione della performance individuale di tutti i dipendenti.** Al finanziamento della performance individuale vanno assegnate la parte più rilevante delle risorse economiche disponibili ai fini della performance. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture organizzative (nell'ambito della proposta di valutazione della performance annuale dei Responsabili) e alla valutazione individuale ricevuta dai singoli dipendenti (da parte dei Responsabili), sulla base delle schede di valutazione previste. L'erogazione della performance individuale è proporzionale al punteggio raggiunto come da regolamento e SMVP vigente e verrà riconosciuta ai dipendenti che siano stati in servizio per almeno 80 giorni effettivi.
 - c) **Premio dell'eccellenza,** i compensi legati alla performance individuale devono essere ripartiti in modo da assicurare a un numero limitato di dipendenti, che ha ottenuto il punteggio (o i punteggi) più alto nella valutazione, il 30% in più del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, il numero dei dipendenti che percepiscono il premio deve essere inferiore al 30% dei dipendenti per struttura e comunque arrotondato all'unità, in caso i pari merito per struttura superano tale percentuale il premio non viene assegnato.
 - d) **Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento,** il cui budget annuale dovrebbe attestarsi a non oltre il 20% della performance individuale (esclusi i progetti autofinanziati direttamente con risorse di bilancio), finalizzati alla attivazione di nuovi servizi, attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente come anche al recupero di situazioni deficitarie o al mantenimento di standard qualitativi. Preliminarmente viene sottoposto al Nucleo la valutazione iniziale del progetto (che deve essere proposto dalle singole strutture organizzative all'inizio dell'anno di riferimento) per verificarne la correttezza formale e l'ammissibilità al finanziamento. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti e previamente autorizzati dalla Giunta. I valori dei singoli progetti vengono assegnati sulla base del numero dei partecipanti moltiplicato per le ore di lavoro previste (calcolando il costo medio orario tabellare per area professionale) ponderato con la strategicità e rilevanza del progetto. Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno dimostrato dai singoli dipendenti (come valutato dal Responsabile di riferimento), a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del raggiungimento degli obiettivi attesi nel progetto stesso. Tutti gli eventuali risparmi vanno a incrementare il finanziamento delle risorse variabili del fondo dell'anno successivo, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti.
4. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto.

Art. 12 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

1. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno

di riferimento per area. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area.

2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti, disponibili.

4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL sono i seguenti:

a) Non essere stato sottoposto a procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente; in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione assegnata e sospesa economicamente fino alla conclusione del procedimento;

b) Essere in servizio alla data di decorrenza del beneficio e che negli ultimi 2 anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica, con le seguenti specificazioni:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- per il personale proveniente da altro ente nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa purché nello stesso profilo professionale o equivalente;
- per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato purché nello stesso profilo professionale o equivalente.

c) La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente; la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:

1. la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 60 punti. A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione, o le ultime tre valutazioni cronologicamente disponibili qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2. l'esperienza professionale acquisita, intesa come anzianità complessiva nel medesimo profilo professionale o equivalente (con o senza soluzione di continuità) da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando 1 punto per ogni anno fino al massimo di 20 punti, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale;

3. capacità culturali e professionali acquisite con corsi di formazione frequentati nel triennio precedente, organizzati dall'Ente o da altri soggetti, purché certificati e coerenti con il profilo professionale ricoperto: 1 punto per ogni corso fino a un massimo di 20 punti;

4. A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità nella posizione d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età e nel caso di ulteriore parità alla posizione economica inferiore.

- d) Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo dell'1% rispetto il punteggio complessivo ottenuto.
- e) Non essere destinatario di procedimenti penali con sentenza anche non definitiva o provvedimento sostitutivo (es. patteggiamento) per fattispecie inerenti reati contro la P.A negli ultimi 5 anni.

Capo III - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici

Art. 13 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. 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 - fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. 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 o Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022 e dall'art. 59 c. 3-bis del CCNL, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicantil il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. **Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa**, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente, pari a 2 euro giornalieri.
3. L'indennità compete 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 a tali servizi. Non si computano, pertanto, tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore di

assegnazione del dipendente o del Segretario comunale nel caso l'agente contabile coincida con il Responsabile di Settore. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati, desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività, attestati dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, trasmessi, per la liquidazione delle competenze al Settore del Personale.

4. **Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad Euro 2,00. Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, come di seguito individuate:

Servizio cimiteriale: figure professionali di: Autista, Operaio, Collaboratore servizi di custodia cimiteriali, Operatore servizi ausiliari, che operano nel servizio, sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale per le attività cimiteriali e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi;

Servizio Viabilità e Giardini Verde Pubblico: figure professionali di: Autista, Giardiniere, Operaio, Capo Operaio, Operatore servizi ausiliari, che operano nel servizio, che utilizzano macchinari e utensili che comportano l'impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale quali: attività lavorative in presenza di traffico urbano e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi;

Servizio Illuminazione pubblica: figure professionali di: Elettricista, Operaio, Autista, che operano nel servizio, utilizzano macchinari e utensili che comportano l'impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale quali: sostituzione di lampade e armature elettriche su pali di illuminazione, operazioni in cabine di trasformazione dell'Energia Elettrica M.T. e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi.

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Trattamento Economico, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

5. **Per le attività che comportano per il dipendente un disagio** dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, compete l'indennità giornaliera lorda pari a Euro 2,00, nel caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro, esclusa la turnazione (come ad esempio un orario spezzato, senza considerare la normale pausa prevista per l'erogazione dei buoni pasto, oppure organizzato in modo tale da corrispondere ad una particolare articolazione oraria del servizio a supporto di attività istituzionali – cerimoniali).

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Trattamento Economico, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. Sono previste specifiche responsabilità per le seguenti mansioni:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere coordinatore, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, purchè ciò emerga dalle istruttorie degli atti;
 - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;

5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore competente e comunicato al Settore del Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
7. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i Responsabili dei Settori, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno ogni Responsabile individua il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura in maniera limitata e con i criteri previsti dal presente articolo. La rilevazione viene trasmessa al Servizio Personale e al Presidente della delegazione trattante. Detti incarichi, attribuibili anche in ragione pluriennale sono comunque subordinati alla pesatura in sede di contrattazione.
8. Sulla base delle risultanze formalizzate dai Responsabili e sulla base del budget che può essere previsto da assegnare a ogni struttura per il finanziamento dell'istituto fermo restando gli esiti della contrattazione decentrata, il Responsabile di ciascun Settore sempre a inizio anno adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce o conferma le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale delle Aree che non risulti incaricato dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.
9. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/responsabilità che si ricollegano ai requisiti indicati al successivo comma 10 del presente Contratto Decentrato, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.
10. Le specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, nonché i relativi compensi annui, non superiori al tetto di Euro 3.000,00, elevabili a 4.000,00 euro (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono così individuate:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Operatori individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari area.	Fino a Euro 400,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Operatori Esperti individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari o inferiore area e di lavorazioni complesse.	Fino a Euro 500,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Istruttori , individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, di personale di pari o inferiore area e per lo svolgimento di incarichi che comportano responsabilità specifiche e attività che hanno un notevole livello di complessità o disomogeneità.	Fino a Euro 3.000,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area dei Funzionari , individuate dal Responsabile di Settore formalmente affidate dal medesimo, in uno o più dei seguenti ambiti: 1) responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, formalizzata nello schema organizzativo (servizio/ufficio); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee, non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente); 3) affidamento del compito di coordinamento di operatori di area pari o inferiore; 4) affidamento incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento del medesimo (per assenze entro i 30 gg); 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale; 6) attribuzione di incarichi relativi a ruoli che richiedono conoscenze e professionalità specifiche;	Fino a Euro 4.000,00

7) affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascrivito al Servizio/Ufficio di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna, ad esempio: - incaricato al rilascio dell'autorizzazione paesaggistica ai sensi degli art. 146 e 159 del D. Lgs. n. 42 del 2004 e s.m.i.; - responsabile della transizione digitale art. 17 del CAD Dlgs n. 82/2005; - responsabile interno della protezione dei dati personali art. 37 GDPR 679/2016.	
--	--

11. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - In caso di trasferimento ad altro Servizio.
12. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
13. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata, al netto dei periodi di astensione obbligatoria per maternità, paternità e le sole ferie dell'anno di riferimento. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
14. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata mensilmente, dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità e sono trasmesse per la corresponsione all'Ufficio Trattamento Economico del Personale.
15. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 16 – Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Gli enti possono erogare al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della polizia locale e i relativi compensi nella misura massima di 3.000,00 euro, elevabile a 4.000,00 euro per l'area dei funzionari (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Istruttori e dei Funzionari
Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'area degli istruttori, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di operatori di pari o inferiore area e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado di maresciallo/ispettore.

Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari dal Comandante, nei seguenti ambiti:

- 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata;
- 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;
- 3) coordinamento di operatori di area pari o inferiore;
- 4) incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento di questi (per assenze entro i 30 gg);
- 5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite;
- 6) Grado di capitano/commissario.

3. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - In caso di trasferimento ad altro Servizi.
4. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
5. **L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata.** Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, **gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.** È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
6. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in via posticipata, dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, **sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità e sono trasmesse per la corresponsione all'Ufficio Trattamento Economico del Personale.**
7. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 17 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL, così come integrato dall'art. 59 c. 3-bis del CCNL, viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. Si conviene che la presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano uguali o maggiori al 50% delle giornate lavorate nel mese o comunque siano, nel corso del mese, almeno 10 giornate lavorate in servizio esterno;
3. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti:

€ 2,00 lordi giornalieri per servizi esterni maggiori di 3 ore nel quadrante 08:00 – 20:00;

Se il servizio esterno viene effettuato a scavalco dei quadranti sopra enunciati, l'importo da riconoscere è quello relativo al quadrante in cui la prestazione in servizio esterno è prevalente.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 25 (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.

5. Questo compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi del presente articolo. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato.

Art. 18 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi

- 1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 -bis del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.
- 2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. 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.
- 3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi, anche per l'utilizzo dei mezzi dell'ente, derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
- 4. Sulla base dei presenti criteri e quale condizione legittimante la corresponsione di tale indennità dovrà essere approvato uno specifico Regolamento che disciplini le prestazioni a pagamento rese dal Corpo di Polizia Locale su richiesta di terzi, ai sensi dell'art. 22 del d.l. 24 aprile 2017, n. 50 nonché dell'art. 56-ter del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018.

Art. 19 - Incentivi per specifiche disposizioni di legge

- 1. Gli incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 sono disciplinati dallo specifico regolamento dell'ente.
- 2. Gli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche, previste ai sensi dell'art. 45 del dlgs 36/2023, sono disciplinati dallo specifico regolamento dell'ente.

Art. 20 - Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti e certificati a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011 (qualora implementati), relativi all'anno precedente nella misura massima del 50% delle economie effettivamente generate (ulteriori rispetti i tagli di spesa previsti per legge), approvate dal Nucleo di Valutazione e certificate dal Revisore dei Conti.
2. Nella ripartizione di tali risorse una parte pari al 80% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario comunale su proposta dei Responsabili interessati, e tale compenso è erogato sulla base dei criteri di cui all'articolo sulla performance per progetti, previa formulazione di uno specifico progetto che può essere già ricompreso nel progetto di razionalizzazione stesso. La restante quota del 20% è messa a disposizione di tutto il personale per la performance individuale.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività e alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al budget della performance individuale del fondo per la contrattazione decentrata.

Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1. In base a quanto previsto dall'art. 16 e successivi del CCNL, viene destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione assegnati. La misura della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione è determinata nel seguente modo:
 - Proporzionalmente al punteggio di valutazione annuale ottenuto in ragione del budget complessivo annuo stanziato;
 - I risparmi vanno in economia come previsto dal vigente SMVP.

Art. 22 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale

Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone, oltre che dello stipendio tabellare, di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, con esclusione delle voci di cui all'art. 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo), comma 2 lett. c), lett. d), lett. f) limitatamente all'indennità di cui al secondo periodo, lett. g), lett. h), lett. i), lett. k).

Capo IV Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro

Art. 23 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario di lavoro è quello stabilito nel relativo regolamento, è ordinariamente di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con due rientri pomeridiani, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria.

2. Ai fini di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei Responsabili particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro ulteriori e personalizzate, compresa l'astensione dal turno pomeridiano, oltre l'utilizzo dello smart working e il lavoro da remoto.
3. I Responsabili potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, o che siano lavoratori residenti fuori sede, articolazioni orarie diverse da quanto disciplinato con propri atti organizzativi.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
 - d) Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f) Siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
5. L'ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36 del CCNL 2022, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.
6. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata posticipata di 1 ora sia la mattina sia nel rientro pomeridiano. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi della facoltà nell'ambito della medesima giornata. La flessibilità in entrata e in uscita è quella prevista dal vigente Regolamento comunale sull'orario di lavoro.
7. Ai fini della flessibilità dell'orario di lavoro, deve essere comunque assicurata la presenza in servizio in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino sempre la presenza in servizio del personale addetto alla medesima struttura.
8. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti (utilizzo della flessibilità in entrata con uscita sulla base dell'orario ordinario, cioè senza corrispondente prolungamento della prestazione lavorativa), deve essere recuperato al massimo entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile. Nei casi di oggettiva

difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato dalla banca delle ore.

9. Nel caso di mancato recupero del debito orario, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.
10. I dipendenti di cui all'articolo 24 c. 4 del CCNL possono godere di una fascia oraria di flessibilità in uscita di 60 minuti prima della conclusione stabilita dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il Responsabile articolazioni dell'orario ancor più flessibili, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 9:00 e le 13:00 e tra le 15:00 e le 17:00. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.
11. Ai Responsabili titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione viene concesso l'orario libero.
12. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si confrontano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 24 - Pausa e Riposi intermedi

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.
2. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - a. Personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b. Personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c. Personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
 - d. Personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. Personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, come di seguito elencati, i quali sono connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e/o anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione lavorativa, in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa, per le seguenti aree di personale:
 - a) All'area della protezione civile;
 - b) All'area della vigilanza;
 - c) All'area tecnica dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;
 - d) Alla attività della biblioteca;
 - e) Alle attività dei dipendenti che prestano assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali.

4. Ai sensi dell'art. 8 comma 3 del D.lgs 66/2003 i dipendenti sono inoltre autorizzati ad usufruire di una pausa intermedia, non retribuita né computata come orario di lavoro, non inferiore ai 10 minuti al fine di sospendere la ripetitività lavorativa e il recupero delle energie, anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. Tale pausa intermedia deve essere registrata tramite gli orologi marcatempo e deve essere recuperata al termine dell'orario di lavoro che pertanto si prolungherà di almeno 10 minuti e comunque di tanti minuti quanto è durata la pausa intermedia.
5. Nel caso in cui il dipendente usufruisca di tale pausa intermedia, le sei ore lavorative superate le quali deve essere rispettata la pausa obbligatoria di almeno 10 minuti, decorrono dal rientro in servizio dalla pausa intermedia, e pertanto nell'ambito di queste ulteriori sei ore lavorative oltre al completamento dell'orario di lavoro, comprensivo anche della pausa intermedia usufuita, è possibile effettuare lavoro straordinario o effettuare recupero di permessi brevi.
6. Possono usufruire del buono pasto sostitutivo i dipendenti, anche in smart working o lavoro da remoto, che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti.
7. Hanno diritto al buono pasto anche i dipendenti che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché quelle rientranti nell'ambito bibliotecario possono fruire di una pausa che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

Art. 25 - La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, rese e non monetizzate entro il tetto di 48 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 26 – Lavoro Agile e da Remoto

1. La disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto è contenuta nel relativo regolamento dedicato.

Art. 27 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

1. L'arco temporale entro cui deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di 10 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

Art. 28 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni area dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni area, nei casi di dipendenti con parenti o affini di 1°-2° grado che siano:
 - a. In gravi condizioni di salute;
 - b. Con gravi situazioni di disagio.

Art. 29 – Disciplina ulteriore delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 di 180 ore annue, può essere elevato fino a 250 ore, da individuarsi con specifico atto della Giunta.
2. Le parti convengono che l'utilizzo dello straordinario debba essere limitato alle situazioni strettamente necessarie, che comunque gli enti possono destinare ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1/4/1999, per non più di un ulteriore 20%, in quanto tale incremento determina una conseguente riduzione del Fondo risorse decentrate, ai fini del rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017.

Art. 31 - I piani di welfare integrativo

1. Nell'ente si dà corso alla attivazione di benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie, in particolare con l'attivazione, la diffusione e il finanziamento del fondo di previdenza completare Perseo Sirio.
2. I relativi eventuali oneri sono a carico del bilancio dell'ente, incidono se previsto sul fondo del salario accessorio del comparto (ai sensi della normativa e della giurisprudenza vigente), per le quote previste dalla legge, e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno precedente.
3. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nel tetto dello 25% di quanto effettivamente incassato, sono destinate al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio (tali somme non rilevano ai fini del rispetto dei limiti annuali del salario accessorio). Per i dipendenti della polizia locale che hanno già aderito a fondi diversi i versamenti continuano ad essere effettuati presso tali fondi. I dipendenti della polizia locale possono optare per il versamento a fondi diversi rispetto a quello Perseo Sirio attraverso una comunicazione trasmessa all'ente.

Art. 32 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 33 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:

- a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritengono la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
- b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
- c) La metodologia è articolata come segue:
 - Valutazione periodica dei rischi;
 - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - Piano di Sicurezza.
- d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
 - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
 - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
 - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
 - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
- e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Art. 34 - Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dagli art. 54 e 55 del CCNL 2019-2021 e s.m.i.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

Art. 35 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

CAPO V – Il Fondo del Salario Accessorio

Art. 36 – La costituzione del fondo per le risorse decentrate

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate sulla base delle regole dettate dai CCNL, come anche il calcolo del rispetto dei limiti del salario accessorio, è un atto datoriale ed è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione eventuale della parte variabile annuale con ulteriori risorse è decisa sulla base degli obiettivi strategici dell'Amministrazione, della disponibilità delle risorse nel bilancio preventivo e dello spazio rispetto il limite complessivo annuo del salario accessorio.

Art. 37 – L'utilizzo del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata (che residua dal finanziamento delle uscite fisse e ricorrenti, quali progressioni economiche orizzontali già acquisite e indennità di comparto del personale in servizio) e a quella variabile eventualmente disponibile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente CCDI.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La proposta di fondo del salario accessorio viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 5 giorni lavorativi prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non ci siano modifiche o cambiamenti. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente indennità le fisse e ricorrenti e le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono portate a finanziare i fondi degli anni successivi.

CAPO VI - Clausole di verifica e norme finali

Art. 38 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di settembre e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti possono verificare l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

Art. 39 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 40 - Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. In una condizione strutturale di risorse economiche scarse, tutti gli eventuali risparmi, che si dovessero generare in seguito alla non completa erogazione degli incentivi previsti nel fondo del salario accessorio (con l'esclusione delle risorse variabili previste per specifiche disposizioni di legge nell'anno di riferimento), vanno a incrementare il budget disponibile della performance individuale dell'anno corrente, solo qualora ciò non fosse possibile sono rinviati al finanziamento delle risorse variabili del fondo dell'anno successivo, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.
5. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

.a. ALLEGATO N. 1 – SCHEDA PERFORMANCE PROGETTI

Denominazione del progetto:	
Dirigente/Responsabile:	
Struttura:	

Tipologia del progetto:

- ☐ Produzione di un nuovo servizio.
☐ Rielaborazione di modalità organizzative e procedurali per il miglioramento del servizio.
☐ Recupero di situazioni deficitarie arretrate.

Definizione dell'obiettivo da raggiungere			
Obiettivo previsto			
Durata complessiva del progetto: (indicare la data di inizio e di fine del progetto)		Quantificazione oraria del progetto: (indicare complessivamente il numero delle ore necessarie)	

Pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto	Indicare con una X
Normali – obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	
Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che si servizi erogati	
Molto impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	
Innovativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	

Nome dipendenti partecipanti al progetto	Area d'inquadramento

Budget del progetto	EURO:
----------------------------	--------------

Relazione sul progetto	
Risultati ottenuti	Risultato conseguito %

Budget definito del progetto

Valore del Punto = $\frac{\text{Budget definito del progetto}}{\text{Somatoria punteggi di partecipazione dei dipendenti}}$

Incentivo individuale = Punteggio individuale di partecipazione X Valore del Punto

Nominativo dipendente	Area	(A) Tipo di responsabilità (espressa con punteggio da 1 a 5)	(B) Grado di partecipazione (espresso con punteggio da 1 a 5)	Totale punteggio individuale di partecipazione (A+B)	Incentivo individuale (punteggio individuale x valore punto)
Totale					

_____, lì _____

Il Responsabile

Visto del Nucleo di Valutazione per la fase di:

- ☐ Conformità iniziale
_____, lì _____
- ☐ Autorizzazione alla liquidazione
_____, lì _____

Il Nucleo di Valutazione

EVENTUALI NOTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

COMUNE DI CARTURA

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
PERSONALE NON DIRIGENTE
COMPARTO FUNZIONI LOCALI**

PARTE ECONOMICA ANNO 2026

Art. 1 – Oggetto, campo di applicazione, decorrenza e durata

- 1) Il presente accordo ha per oggetto l'utilizzo delle risorse economiche decentrate per l'anno 2026 finalizzate a incentivare il personale dipendente, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026.
- 2) Lo stesso si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale distaccato, comandato o utilizzato a tempo parziale, cui si applica il contratto Enti Locali, nelle modalità previste dai successivi articoli.

Art. 2 – Individuazione e utilizzo delle risorse – destinazione dei fondi

Si prende atto che con Determinazione del Responsabile del Personale n. 109 del 14/04/2026 il fondo delle risorse destinate al personale 2026 è stato quantificato in € **69.431,09**, come di seguito indicato:

RISORSE DECENTRATE

TOTALE RISORSE STABILI	€ 36.035,57
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 33.395,52
TOTALE RISORSE 2026	€ 69.431,09

Le risorse del fondo per l'anno 2026 che hanno destinazione vincolata e quindi sottratte alla contrattazione sono le seguenti:

RISORSE vincolate	EURO
Progressione economica orizzontale con cadenza biennale	14.262,95
Indennità di comparto	5.063,92
Totale risorse stabili vincolate	19.326,87
Incentivi tecnici	30.000,00
Totale risorse variabili vincolate	30.000,00
Totale risorse vincolate	49.326,87

Pertanto le risorse del fondo per l'anno 2026 che residuano e che possono essere contrattate ammontano a € **20.104,22**.

Art. 3 – Destinazione fondo

Le parti concordano di destinare la somma disponibile del fondo nel seguente modo:

UTILIZZO	Importo annuo
Progressioni economiche	3.000,00
Indennità condizioni di lavoro	1.800,00
Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1	5.700,00
Indennità per sorveglianza esterna	400,00
Produttività	9.204,22
Totale COMPLESSIVO UTILIZZO FONDO	20.104,22

1) L'indennità condizioni lavoro verrà erogata come segue:

- a due dipendenti di categoria B – inseriti nella classificazione professionale CCNL 2019-2021 in Operatore servizi tecnici- per un importo determinato dall'applicazione di € 2,00 al giorno
- a titolo di maneggio valori pari a € 2,00 al giorno (aumentando da 1,50 a 2,00 euro in ossequio a CCNL 2022/2024) a tutti gli agenti contabili aventi diritto;

2) Le indennità per sorveglianza esterna e turno verranno erogate a n. 1 dipendente, secondo quanto previsto da art. 17 della parte giuridica del CCDI 2026/2028;

3) Le indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1 verranno erogate a n. 2 dipendenti, come da individuazione dei responsabili di Area e a n. 2 dipendenti a titolo di indennità di ufficiale anagrafe pari a € 350,00;

4) Si prevedono n. 1 progressione area funzionari, n. 1 progressione area istruttori e n. 1 area operatori esperti, vista la volontà dell'amministrazione di procedere a progressione con cadenza biennale da ultima progressione o assunzione nella PA;

5) La somma residua sarà suddivisa in base a determinati criteri stabiliti in produttività: ogni dipendente potrà scegliere se percepire una parte della produttività pari ad euro 500,00, eventualmente elevabili fino alla soglia massima prevista dalla normativa per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, a titolo di "welfare rimborso utenze".

La produttività verrà ripartita ai dipendenti aventi diritto nell'annualità successiva alla competenza del fondo in base alla presenza effettiva di ogni singolo dipendente, tranne che lo stesso sia in ferie.