

**Comune di CLAINO CON OSTENO**  
**Provincia di COMO**

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (CDI) NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2023 - 2025 ED ECONOMICO 2023.**

**ACCORDO**

In data 22-12-2023 alle ore 11:55 presso la residenza municipale del Comune di Claino con Osteno ha avuto luogo l'incontro tra:

**la delegazione di parte datoriale così composta:**

Presidente Segretario comunale dott. Pasquale Pedace

**la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CISL FP - dott. Annunziato Praticò

OO.SS. Territoriale FP CGIL - dott.ssa Stefania Macrì

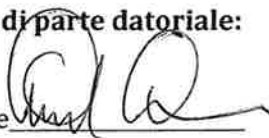
R.S.U. Responsabile Servizio Personale dott.ssa Maria Rosaria Genovese

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente accordo di contratto decentrato integrativo (di seguito CDI) per il triennio 2023 - 2025

**Per la delegazione di parte datoriale:**

Presidente

(Dr. Pasquale Pedace)

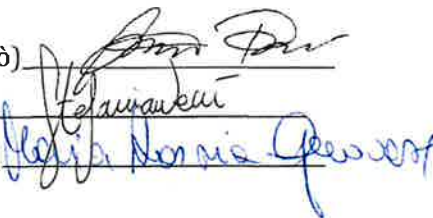


**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CISL FP : (Dr. Annunziato Praticò)

OO.SS. FP CGIL (Dr.ssa Stefania Macrì)

R.S.U. (Dr.ssa Maria Rosaria Genovese)



Gen

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI E**  
**AMBITO DI APPLICAZIONE**

**Capo I**  
**Disposizioni Generali**

**Art. 1**

**Quadro normativo e contrattuale**

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

a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);

b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato- da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 55 del 1/6/2023 ;

f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato nell'anno 2016;

g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

**Capo II**

**Ambito di applicazione**

**Art. 2**

**Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, anche a tempo parziale, ivi compreso eventuale personale comandato o distaccato o con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2025**.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione di Bilancio di Previsione e comunque entro il primo semestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

5. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

7. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Capo I Sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 3**

##### **Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### **Art. 4**

##### **Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## **TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

### **Capo I Nuovo sistema di classificazione**

#### **Art. 5**

##### **Progressioni economiche all'interno delle aree**

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale



stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

3. Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente, in quanto la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

4. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile Area Affari Generali, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 8 giorni; i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda, debitamente sottoscritta, in cui autocertificano il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

#### **A) Quantificazione delle risorse**

a) Le risorse destinate ai differenziali stipendiali sono concordate annualmente in sede di contrattazione decentrata; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale è definito contestualmente all'accordo sulla quantificazione delle risorse da destinarsi al finanziamento degli stessi.

#### **B) Requisiti di partecipazione**

a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate:

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

#### **C) Ponderazione dei criteri di valutazione**

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:



Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Totale massimo
Operatori	60	40	100
Operatori esperti	60	40	100
Istruttori	65	35	100
Funzionari E.Q.	65	35	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

**A) Valutazione della performance del triennio precedente**

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

**B) Esperienza professionale**

Si intende l'anzianità maturata nella medesima posizione economica, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

**D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

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

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale.

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

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica

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

## **Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione**

### **Art. 6**

#### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ**

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.

b) Le parti concordano nel richiamare il vigente Regolamento Area Posizioni Organizzative allegato alla Delibera di G.C. nr.30 del 17.05.2019, la Delibera di G.C. nr.38 del 19.06.2012 nonché il "Sistema di misurazione della performance organizzativa ed individuale" approvato con Delibera di Giunta Comunale nr.69 del 22.12.2017.

2. Gli incentivi per funzioni tecniche, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 100 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordi.

3. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

## **Capo III Disposizioni per i servizi in convenzione**

### **Art. 7**

#### **Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione**

(art. 23 CCNL)

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.

2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

## **TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO**

### **Capo I**

#### **Istituti correlati all'orario di lavoro**

### **Art. 8**

#### **Orario di lavoro**

(art. 7 comma 4 lett. r) e lett. ad) CCNL)

1. Le parti non ritengono necessaria l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare fino ad ulteriori sei mesi rispetto a quanto indicato nell'art. 29 c. 2 del CCNL l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie per la durata dell'orario di lavoro.



2. L'Ente non si avvale della riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 22 del CCNL 01.04.1999.

### **Art. 9**

#### **Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

### **Art. 10**

#### **Reperibilità**

(art. 7 comma 4 lett. i) e k) CCNL)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è stabilito in **Euro 13,00** per ogni turno di dodici ore. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 (quattro) ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria.

3. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giornata di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo, comunque, non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.



4. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità **sino ad un massimo di 5 (cinque) volte in un mese**; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
6. In caso di chiamata il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.
7. Le ore prestate in caso di chiamata vengono retribuite come lavoro straordinario o danno luogo a equivalente riposo compensativo; se la prestazione è resa in giornata di riposo settimanale trova applicazione la disciplina dell'art. 24 c. 1 del CCNL del 14.09.2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

## **Art. 11**

### **Turnazioni**

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)

1. L'ente ha istituito turni giornalieri di lavoro per il servizio di Polizia Locale, da lunedì a sabato, dalle 7.45 alle 19.30, per la cui disciplina si rinvia all'art. 30 del CCNL 16.11.2022.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, in relazione all'articolazione adottata.
3. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
  - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
  - b) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.
4. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la 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. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata mensilmente, solo successivamente al vincolo posto sulle somme a ciò destinate con accordo annuale in sede di contrattazione, previa presentazione del prospetto riepilogativo da parte del soggetto interessato e vistato dal Capo Area.
6. Non si rende necessario elevare il numero dei turni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente oltre a 10 previsto dall'art. 30 c.4 del CCNL, né prevedere ulteriori casi di esclusione dall'effettuazione di turni notturni di cui all'art. 30c. 8 del CCNL, in considerazione del fatto che il turno notturno non è istituito.

## **Art. 12**

### **Lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario espletato dal personale a tempo pieno e al lavoro supplementare espletato dal personale a tempo parziale è individuato all'inizio di ciascun esercizio finanziario sulla base della legislazione vigente, con determinazione del responsabile dell'Area Affari Generali.





2. Con la medesima determinazione è proporzionalmente distribuito il budget orario tra le diverse Aree dell'Ente e disciplinata la modalità di redistribuzione delle ore in eccedenza di un'Area a beneficio di altre Aree.

3. È stabilita in un minimo di 30 minuti la prestazione da rendere oltre l'orario di lavoro autorizzabile come straordinario, nel rispetto della pausa di 10 minuti qualora la prestazione giornaliera ecceda il limite di 6 ore, salvo il caso in cui si tratti di attività obbligatoria per legge, come previsto dall'art. 26 c. 4 del CCNL 21.05.2018.

4. A domanda del dipendente le ore di lavoro straordinario rese, sempre che la prestazione sia stata preventivamente autorizzata, potranno essere recuperate in pari misura a titolo di riposo compensativo, entro il mese successivo. L'utilizzazione della disciplina sul riposo compensativo è alternativa a quella della banca delle ore.

5. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, delle rilevazioni Istat e di altri casi finanziati da specifiche disposizioni di legge.

6. Non si rende necessario elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 c. 3 del CCNL, stante la disponibilità delle risorse destinate alla remunerazione del presente istituto.

### **Art. 13**

#### **Flessibilità dell'orario di lavoro**

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, dal 1° giugno 2023 è in vigore la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita, disciplinata dall'art. 19 bis del Regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi nel rispetto dei seguenti criteri:

a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso;

b) le fasce temporali di flessibilità sono state determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;

c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;

d) sono stati esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto.

e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;

- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;

- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

3 Le parti definiscono una fascia di flessibilità di un'ora in ingresso e in uscita, fatte salve eventuali esigenze di servizio. L'eventuale debito orario deve essere recuperato entro due mesi in accordo con il proprio responsabile di area.



## **Capo II Servizio mensa**

### **Art. 14**

#### **Servizio mensa e buono pasto** (art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)

1. Per la disciplina del servizio sostitutivo di mensa tramite buoni pasto elettronici si rinvia al Regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr.68 del 28.11.2018 e successive modificazioni e integrazioni.
2. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 non vengono individuate figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

## **TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

### **Capo I**

#### **Risorse finanziarie e Premialità**

### **Art. 15**

#### **Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.
4. Le parti convengono che l'adeguamento del limite anno 2016 per effetto dell'eventuale incremento del numero dei dipendenti in servizio al 31.12 di ogni anno in relazione ai dipendenti in servizio al 31.12.2018 sarà effettuato sulle somme destinate alla performance individuale spettante ai dipendenti e sulla retribuzione di risultato spettante ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

### **Art. 16**

#### **Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;



- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

**Art. 17**  
**Criteri generali per la ripartizione e destinazione**  
**delle risorse finanziarie**  
(art. 7 comma 4, lett. a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
  - b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e/o individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.



## **Capo II**

### **Performance organizzativa e individuale**

#### **Art. 18**

#### **Premio correlato alla performance individuale e differenziazione**

(art. 7 comma 4, lett. b), ae) e art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance del personale dipendente sono riferite esclusivamente alla performance individuale e vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile d'Area nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. Le risorse individuate sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti valutati nell'anno di competenza con esclusione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione
3. I criteri per il riparto del premio della performance individuale sono stati definiti con separato atto.

## **Capo III**

### **Disciplina delle indennità**

#### **Art. 19**

#### **Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
3. Le maggiori spese riscontrate a consuntivo rilevate dopo il pagamento delle indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di ulteriore insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance, fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
4. Gli eventuali risparmi a consuntivo rilevate dopo il pagamento delle indennità derivanti dall'applicazione del presente capo e finanziate dalle risorse stabili sono portati in aumento al fondo dell'anno successivo.

#### **Art. 20**

#### **Indennità condizioni di lavoro**

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett. d) CCNL)

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole



deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

b) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità.

c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni, problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari.

**3. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:**

a. utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive.

c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

**4. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:**

a) dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di lavoro agile 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.

5. L'Ente riconosce per le tipologie a) e b) a ristoro del disagio della prestazione resa (es. indennità di turno/retribuzione di posizione) l'indennità pari a € 1,50/giorno;

6. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile Area.

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

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto alla presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione (n. gg/settimana).

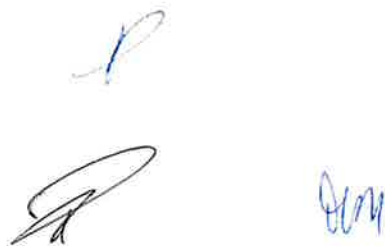
8. Tale indennità è modulata in riferimento al valore annuo delle risorse maneggiate secondo la seguente graduazione:

a) fino a 1000,00 euro - 1 € al giorno

b) da 1000,01 euro a 10.000,00 euro - € 1,60 al giorno

c) oltre i 10.000 euro - € 2,00 al giorno.

9. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro.



**Art. 21**  
**Indennità per specifiche responsabilità**  
(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

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

2. Tali indennità sono determinate su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).

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

3. Per le modalità di nomina, procedure e criteri di attribuzione in riferimento alla presente fattispecie si applicano le norme del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

4. In particolare si rinvia ai criteri di attribuzione previsti dai suddetti articoli, recependoli nel presente atto:

- maggior grado di complessità funzionale di procedimento
- grado di assunzione responsabilità di fatto e di diritto
- maggior livello di assunzione responsabilità individuale e personale, sia nell'agire in autonomia, sia nel perfezionamento formale di atti verso l'esterno.
- maggior grado di complessità funzionale del Servizio.

5. Ad un dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio, salvo che la trasformazione del rapporto di lavoro sia successiva all'attribuzione delle responsabilità, sia temporanea, inferiore a 6 mesi e non comporti trasferimento di responsabilità, compiti e funzioni ad altro/i dipendente/i.

7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di congedo per maternità, ai sensi del D. Lgs. 151/2001.

8. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 del D.L. 112/2008, convertito in Legge 133/2018. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D. L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D. L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

9. La corresponsione del compenso di cui al presente articolo, è effettuata con cadenza mensile solo successivamente al vincolo posto sulle somme a ciò destinate con accordo annuale in sede di contrattazione.



10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), che costituiscono economie di bilancio.

#### **Art. 22**

#### **Indennità di servizio esterno**

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della polizia locale, adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate, nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno.
4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata mensilmente, solo successivamente al vincolo posto sulle somme a ciò destinate con accordo annuale in sede di contrattazione, previa presentazione del prospetto riepilogativo da parte del soggetto interessato e vistato dal Capo Area.
5. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro.

#### **Art. 23**

#### **Indennità di funzione**

(art. 7 comma 4, lett. w) CCNL)

1. L'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 non è al momento prevista.
2. Il valore della suddetta indennità, nonché i criteri per la sua erogazione non sono pertanto definiti.

### **TITOLO VI**

### **TRATTAMENTI ACCESSORI**

### **PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

#### **Capo I**

#### **Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge**

#### **Art. 24**

#### **Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**

(art. 7 comma 4, lett. g) - art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

Le parti si rimandano ad apposito e specifico accordo per la definizione dei criteri

### **WELFARE INTEGRATIVO**

#### **Capo I**

#### **Piani di welfare integrativo e finanziamento a carico del fondo delle risorse decentrate**

**Art. 25**  
**Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo**  
**e definizione del finanziamento**  
(art. 7 comma 4 lett. h) e art. 82 CCNL)

1. Possono essere riconosciuti benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti nei seguenti ambiti indicati dall'art 82 c. 1 del CCNL:

**A) INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA**  
**rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio.**

Sono rimborsabili le spese sostenute per acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico per raggiungere il luogo di lavoro da parte del dipendente e/o per il raggiungimento del luogo di lavoro o studio da parte di familiari fiscalmente a carico.

**B) SUPPORTO ALLA ISTRUZIONE DEI FIGLI**  
**rimborso delle spese sostenute dal dipendente per:**

- acquisto libri scolastici e/o universitari;
- mensa scolastica;
- servizi di pre e post scuola;
- scuolabus;
- centri estivi;
- master universitari;
- Rette di iscrizione e frequenza dal nido all'Università.

**C) VOUCHER PER ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE, SPORTIVE E CON FINALITÀ SOCIALE**

Voucher per l'acquisto di biglietti/abbonamenti per sé e/o familiari fiscalmente a carico:

- Cinema;
- teatro;
- musei;
- Voucher per l'acquisto di libri o abbonamenti a riviste.
- Rimborso spesa per abbonamenti a palestre o centri sportivi.

**D) POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE DELLE PRESTAZIONI EROGATE DAL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE**

Versamento integrale o quota parte per l'acquisto di pacchetti di coperture sanitarie integrative purché regolarmente iscritte all'anagrafe dei fondi sanitari.

Le modalità di fruizione e di erogazione dei benefit saranno regolate con separato atto dal momento dell'individuazione della relativa copertura finanziaria.

Le spese rimborsate tramite i benefici di welfare sono soggette al regime fiscale vigente al momento dell'erogazione.

2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 c. 2 del CCNL 2019-2021 relative al finanziamento degli oneri per le concessioni dei benefici e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.





**TITOLO VIII**  
**SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

**Capo I**  
**Misure in materia di tutela della salute e  
sicurezza sui luoghi di lavoro**

**Art. 26**  
**Linee di indirizzo e criteri generali in materia di  
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
  - b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
  - c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
  - d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
  - e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
  - f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

**TITOLO IX**  
**INNOVAZIONI TECNOLOGICHE**  
**Capo I**  
**Misure organizzative**  
**relative agli effetti delle innovazioni tecnologiche**

**Art. 27**  
**Riflessi delle innovazioni tecnologiche**  
**sulla qualità del lavoro e sulla professionalità**  
(art. 7 comma 4 lett. t) CCNL)

1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. 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, 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.
3. L'Ente riconosce 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.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.



## **Indice**

### **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI E AMBITO DI APPLICAZIONE**

Capo I - Disposizioni generali

Capo II - Ambito di applicazione

### **TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

### **TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

Capo I - Nuovo sistema di classificazione

Capo II - Incarichi di Elevata Qualificazione

Capo III - Disposizioni per i servizi in convenzione

### **TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO**

Capo I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Capo II - Servizio mensa

### **TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

Capo I - Risorse finanziarie e premialità

Capo II - Performance organizzativa e individuale

Capo III - Disciplina delle indennità

### **TITOLO VI - TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

Capo I - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge

### **TITOLO VII - WELFARE INTEGRATIVO**

Capo I - Piani di welfare integrativo e finanziamento a carico del fondo delle risorse decentrate

### **TITOLO VIII - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Capo I - Misure in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

### **TITOLO IX - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE**

Capo I - Misure organizzative relative agli effetti delle innovazioni tecnologiche

PLA

## ACCORDO – PARTE ECONOMICA – Anno 2023

Le parti prendono atto di quanto previsto dal C.C.N.L. sottoscritto in data 16.11.2022.

Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse decentrate come risulta dal prospetto allegato A), calcolato alla data odierna dal quale risulta per l'anno 2023 la somma complessiva di € 24.445,30 di cui € 6.000,00 per gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del D. lgs. Nr.50/2016.

Le parti concordano nell'utilizzo delle summenzionate risorse per compenso ai seguenti istituti contrattuali:

1) importo destinato al finanziamento delle progressioni orizzontali storiche per il personale dipendente pari a € 11.120,83;

2) importo destinato al finanziamento dell'indennità di comparto (quota a carico del fondo): € 2.055,96;

3) quota riservata per la Performance organizzativa: 0,00

4) quota riservata alla Performance individuale: € 3.068,51;

5) quota riservata per compensare le specifiche responsabilità di cui all'art. 84, CCNL 2022;  
La misura del compenso da attribuire è definita per l'anno 2023 nell'importo complessivo di: € 2.000,00;

6) Quota riservata per indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 80, comma 2, lett.c) CCNL 2022. L'importo del compenso è definitivo per l'anno 2023 nella seguente misura: € 200,00.

Si intendono confermati i precedenti istituti se ed in quanto compatibili con il presente accordo e contenuti negli accordi finora stipulati.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

DI PARTE DATORIALE: Dr. Pasquale Pedace



DI PARTE SINDACALE:

- Cgil-rappresentata nel presente atto dalla Dr.ssa Stefania Maori;

- Cisl-rappresentata nel presente atto dal Dr. Nunzio Praticò;

- R.S.U. Dr.ssa Maria Rosaria Genovese

