COMUNE DI NOGARA

PROVINCIA DI VERONA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2023 – 2025

risorse decen data19/	e in data
si sono riunite sottoscritto in	e le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse ril triennio 2023-2025
	ella delegazione trattante di parte pubblica: OMUME DI MOGARA (553 CARMELA VITETTA firma DIMO
Delegazione	trattante di parte sindacale:
R.S.U.	Sig. CARRARA LUISA firma Renee
CISL	Sig. Cisl. Fp. firma Franco Antolini
UIL	Sig. MAR BOSAN firma Moses
C.S.A.	Sig. SALVATORE CARRONARA firma JOHNANA CONTINUE

NOTA METODOLOGICA

[•] Segue testo del CCDI di destinazione delle risorse decentrate per il triennio .2023-2025



PROVINCIA DI VERONA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO PER IL TRIENNIO 2023-2025

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI4
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria. (art. 8 CCNL)4
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 8, CCNL)4
Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)4
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE6
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA' 6
Art. 4 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)6
Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL)6
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE 7
Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)7
Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)7
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett b) e art. 80, comma 2, lett. b), CCNL)9
Art. 9 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino ur rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 10
CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE
Art. 10 - Principi generali11
Art. 11 - Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL
CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI D LAVORO
Art. 12 - Principi generali14
Art. 13 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 21.05.2018)14
Art. 14 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 100 CCNL 16.11.2022)16

Art. 15 - Indennità di funzione (art. 7, c. 4, lett. w), CCNL 2022)16
Art. 16 - Proventi delle violazioni al Codice della strada17
Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 84 CCNL 16.11.2022)
Art. 18 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e ar 82 CCNL 16.11.2022)19
Art. 19 - Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL 21.05.2018)
TITOLO III DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE21
Art. 20 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)21
Art. 21 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53 commi 2 e 8, CCNL del 21.5.2018)21
Art. 22 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL)
Art. 23 - Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 31, comma 2 CCNL)22
Art. 24 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 29, comma 2 CCNL)
Art. 25 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art 32, comma 3 CCNL)
Art. 26 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine de servizio ((art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35, comma 10, CCNL)23
Art. 27 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)23
Art. 28 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione. (art. 7, c. 4, lett. v), CCNL 2022)24
Art. 29 - Lavoro a distanza25
Art. 30 - Clausola finale25

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria. (art. 8 CCNL)

- 1. Il contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica al personale in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione¹ a tempo determinato.²
- 2. Il presente CCI concerne il periodo 2023 2025 e i suoi effetti decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data della sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa prescrizione del presente contratto.
- 3. Le parti convengono di contrattare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.
- 4. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo, fatte salve le eventuali modifiche normative di legge o contrattuali sopravvenute, in contrasto con il medesimo.
- 5. Quanto disciplinato nel presente CCI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
- 6. Qualora non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI, i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16.11.2022.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 8, CCNL)

- 1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCI, mediante incontro tra le parti firmatarie.
- 2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

- 1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, 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

4

¹ Per il trattamento accessorio dei lavoratori somministrati continua ad applicarsi l'art. 52, comma 5, del CCNL 21.05.2018 il quale prevede nel caso che i relativi oneri siano a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

² Cfr. art. 23 del CCNL, rubricato: "Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione".

sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCI 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.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)

- 1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi della lettera c) comma 1 art. 79.
- 2. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art.79, comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.
- 3. La quantificazione del Fondo di cui all'art. 79 deve avvenire nel rispetto dei tempi previsti, per l'avvio della Contrattazione collettiva integrativa, dal vigente CCNL.

Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL)

- 1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
- a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
- b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70bis del CCNL 21.5.2018;
- d) indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
- g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL
- h) compensi ai messi notificatori, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), del CCNL
- i) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.
- 2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL e dell'art. 4 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale³.

-

³ L'art. 80, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

- 1. Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri:
- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità del personale dipendente, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) attribuzione selettiva di una quota pari al 70 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance, al raggiungimento di obiettivi relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
- e) attribuzione selettiva di una quota pari al 30% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance, al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
- 2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse attraverso il sistema di valutazione sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance;
- c) gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'Ente;
- d) la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)

- 1. I criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:
- viene valutato il periodo di servizio nel corso dell'anno (data assunzione e data cessazione), nonché l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nel corso dell'anno;

- non concorre il personale neoassunto a tempo indeterminato o a tempo determinato, o con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni lavorativi nel corso dell'anno.
- 2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa**, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente, dell'area, del settore, del servizio, con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato secondo le tabelle sottostanti:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	da 51% a 65%	da 65% a 80%	da 81% a 100%
Quota percentuale di produttività organizzativa erogata	80%	90%	100%

Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate alla performance individuale.

- 3. Il premio teorico spettante è proporzionalmente ridotto qualora si verifichi un'assenza dal servizio del/la dipendente per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 5 giorni.
- 4. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua, partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni (o 366 negli anni bisestili). Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
- a. ferie, festività soppresse e festività Santo patrono;
- b. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- c. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)⁴
- d. congedi per le donne vittime di violenze;

e. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;

⁴ Le tipologie afferenti alle lettere a,b e c non sono assenze dal punto di vista giuridico, ma sono state indicate per ragioni di mera praticità.

- f. congedo per maternità e per paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente;
- g. permessi mensili di cui alla legge 104/1992, art. 33⁵;
- h. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente⁶;
- i. permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo ossei;
- j. permessi sindacali retribuiti.
- 4. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
- 5. Il premio correlato alla performance organizzativa è erogato previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
- Art. 8 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art.

7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b), CCNL)

- 1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorre tutto il personale dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente.
- 2. Non concorre il personale in servizio e assente a qualsiasi titolo, che non svolga un periodo minimo di attività lavorativa nell'anno fissato in almeno 90 giorni lavorativi.
- 3. Gli importi sono graduati secondo uno specifico indice applicato alla valutazione, determinato in base all'area di appartenenza. Per l'area degli operatori l'indice è pari a 1,00, per l'area degli operatori esperti l'indice è pari a 1,10, per l'area degli istruttori l'indice è pari a 1,20, per l'area dei funzionari ed elevata qualificazione l'indice è pari a 1,30.
- 4. Il premio correlato alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione di performance ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.

-

⁵ Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: "..tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico,, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ..."

⁶ Cfr. Aran Ral 1569 a commento dell'art. 5 CCNL 31.7.2009: "Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività". "Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

- 5. Il premio verrà calcolato parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1,2,3 e 4 del presente articolo e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
- 6. Al 10% del personale, con esclusione dei titolari e delle titolari di incarichi di elevata qualificazione⁷, determinato tramite arrotondamento aritmetico, che consegua annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio, precede chi consegue la maggiore valutazione media di performance nel triennio precedente e nel caso di ulteriore parità chi ha più anzianità di servizio nell'ente e in sub ordine chi ha una maggiore età anagrafica e comunque viene riconosciuto ad almeno una unità per Area, ad esclusione delle Aree con un numero minimo di tre unità di personale.
- 7. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale, valutato positivamente con punteggio pari almeno al 95% del punteggio massimo conseguibile, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
- Art. 9 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, lett. g) e art.

 80, comma 2, lett. g), CCNL
- 1. Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ai premi correlati alla performance individuale e di risultato per i titolari di Posizione di EQ con i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge spettanti al personale durante l'orario di lavoro, è previsto un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive.⁸
- 2. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono individuati a titolo esemplificativo dall'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL.
- 3. Il bilanciamento tra i premi correlati alla performance individuale e di risultato per i titolari di Posizione di EQ con gli altri compensi incentivanti di cui al comma 2 avviene seguendo il principio di competenza e nel rispetto dei principi di semplificazione, trasparenza ed omogeneità di trattamento.

_

⁷ Per l'Aran (CFL161) la disposizione non è rivolta agli incaricati di E.Q., tuttavia gli enti possono attraverso la contrattazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato adottare un meccanismo simile.

⁸ L'Aran con parere CFL44 ha affermato che in sede di CCI possano essere individuate le regole per definire la correlazione anche in via quantitativa tra compensi connessi alla performance (individuale e collettiva) e l'entità dei compensi previsti a favore di particolari categorie di personale, da specifiche norme di legge, <u>al fine di evitare situazioni</u> di indubbio ed ingiustificato vantaggio a favore dei dipendenti operanti presso determinati servizi.

4. La correlazione tra le due tipologie di incentivi è realizzata con il metodo della progressività, fino ad un massimo del 80% dei premi correlati alla performance, di cui alla seguente tabella:

Scaglioni di correlazione tra premi correlati alla performance e incentivi			
specifici			
Scaglioni incentivi	percentuale	fasce di	importo massimo
			progressivo
specifici - euro	applicata	trattenuta - euro	trattenuto - euro
da 0 a 2.000,00	0	- €	0
da 2.001,00 a 4.000,00	25	da 0 a 500,00	500
da 4.001,00 a 6.000,00	50	da 0 a 1.000,00	1.500,00
da 6.001,00 a 8.000,00	70	da 0 a 1.400,00	2.900,00
da 8.001 a 10.000,00	90	da 0 a 1.800,00	4.700,00
oltre 10.001	100	intera e	ccedenza

- 5. Le risorse derivanti dal bilanciamento di cui al comma 4 vengono ripartite in misura proporzionale ai premi correlati alla performance individuale ed organizzativa percepita dal personale non beneficiario dei compensi previste da specifiche disposizioni di legge di cui al comma 2.
- 6. Le risorse derivanti dal bilanciamento di cui al comma 4 relative al risultato dei Titolari di Posizione di EQ vengono ripartite sul risultato dei Titolari di EQ che non beneficiano di tali compensi.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 10 - Principi generali

- 1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
- 2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
- 3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze, le capacità tecniche e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 11 - Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

- 1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva⁹ di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel numero di differenziali stipendiali determinati in sede di contrattazione integrativa.
- 2. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche, fatto salvo per coloro che comunicano la mancata volontà di parteciparvi.
- 3. Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto al comma 2, in possesso dei seguenti requisiti:
- a) lavoratori e lavoratrici che per almeno due annualità su tre abbiano conseguito una valutazione positiva minima della performance individuale, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente;
- b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di avvio della procedura per la progressione medesima, il personale dipendente interessato è collocato nella graduatoria di cui al comma 4 con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.¹⁰
- 4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area.
- 5. L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:
- a) media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità peso: 60% ¹¹;

⁹ Il ccnl 16.11.2022 non prevede più espressamente che la progressione economica sia riconosciuta "a una quota limitata di dipendenti" ma rimanda solo all'esigenza di una procedura selettiva. Tuttavia, occorre ricordare che secondo il Mef il principio di selettività comporta che il rapporto tra coloro che conseguono la progressione e gli aventi diritto non deve superare il 50% (vd ad es. circolare 16/2020, p. 173, relativa al conto annuale 2019); vd anche Corte dei Conti, sez. giurisdizionale Toscana, n. 288 del 10.11.2020 secondo la quale le progressioni sono legittime se destinate a non più del 35% dei dipendenti.

¹⁰ In esito del quale, se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione e con una sanzione inferiore della multa, si procede alla liquidazione delle spettanze, in caso contrario si provvede con apposito provvedimento alla cancellazione dell'interessato dalla graduatoria.

¹¹ Il peso non può essere inferiore al 40% del totale.

- b) esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 0,05 per ogni mese intero di permanenza nel medesimo profilo. peso: 40% ¹²
- 6. Nel caso in cui, nel corso del triennio 2023 2025, il dipendente abbia beneficiato di un differenziale stipendiale di cui al presente contratto e rientri nuovamente tra gli aventi diritto di cui al comma 3, il calcolo dell'esperienza sarà effettuato sulla base dell'anzianità intercorsa dall'ultimo differenziale stipendiale di cui ha beneficiato, tenendo così conto che l'esperienza complessivamente maturata è stata integralmente valutata in occasione del primo differenziale attribuito, nonché al fine di valorizzare l'esperienza acquisita dall'ultima attribuzione.
- 7. Qualora il/la concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale della annualità mancante. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il/la dirigente competente al procedimento provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile.
- 8. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo. A tale fine l'ente provvede ai sensi del precedente comma.
- 9. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.
- 10. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance (media triennale), in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più anziano di età.
- 11. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 96,102 e 106, esclusivamente nel caso in cui la prestazione sia dovuta in ragione della qualifica e mansione ricoperta con continuità all'interno dell'Ente.
- 12. Qualora residui un budget di spesa per la presenza in posizione utile di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso sarà destinato al finanziamento del premio di performance della medesima annualità.

_

¹² Il peso non può essere superiore al 40% del totale.

- 13. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.
- 14. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
- 15. La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1.

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 12 - Principi generali

- 1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione e possono essere liquidate solo al ricorrere delle condizioni previste dagli articoli seguenti.
- 2. L'identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di settore.
- 3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari maggiormente onerosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
- 4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCI.
- 5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
- 6. Tutte le indennità e compensi disciplinati dal presente capo trovano capienza nell'ambito del Fondo risorse decentrate di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.

Art. 13 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività

disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro costituisce l'unica indennità erogabile per tali o analoghe fattispecie.

- 2. L'indennità è riconosciuta negli importi sotto indicati, determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL 21.05.2018, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
- 3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo al trimestre di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di settore.
- 4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data della sottoscrizione definitiva del presente CCI.
- 5. Le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità per le condizioni di lavoro:
- a) <u>Disagiate</u>: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendersi secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale nonché il recupero psico-fisico; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella del rimanente personale con analogo ruolo/mansioni. L'indennità è riconosciuta nelle seguenti fattispecie, nella misura a fianco di ciascuna indicata:
- attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno (orario frazionato, multi-periodale o plurisettimanale, ecc.): € 2,00;
- attività che richiedano lo spostamento in luoghi diversi dalle ordinarie sedi di lavoro, in occasione dello svolgimento di manifestazioni, eventi e incontri organizzati o patrocinati/ autorizzati dall'Amministrazione comunale: € 2,00;
- b) <u>Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute</u> l'indennità di rischio può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, nella misura a fianco indicata:
- attività che prevede utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute: € 2,00;
- c) <u>Implicanti il maneggio valori</u>: l'indennità compete all'economo comunale e agli agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività comportanti maneggio di valori, come segue:

Valore medio mensile dei valori maneggiati	Indennità giornaliera
Superiore ad € 500,00	€ 2,00

Art. 14 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 100 CCNL 16.11.2022)

- 1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 2022, l'indennità compete al personale di Polizia locale del Comune di Nogara, in conformità con gli altri Comuni in Convenzione, che svolge servizi esterni di vigilanza.
- 2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018.
- 3. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti, oltre che l'effettiva individuazione preventiva degli aventi diritto, che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore
- 4. Ai sensi del dettato dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022, l'indennità di cui al presente articolo è determinata in euro 3,00 al giorno senza alcuna distinzione legata allo svolgimento dell'attività in orario notturno o festivo e viene erogata nel caso il servizio esterno copra almeno la metà della giornata lavorativa.
- 5. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo al trimestre di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
- 6. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data della sottoscrizione definitiva del presente CCI.

Art. 15 - Indennità di funzione (art. 7, c. 4, lett. w), CCNL 2022)

- 1. Ai sensi dell'art. 97, del CCNL 2022, al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori o nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di Elevata Qualificazione, appartenente al Servizio/Corpo di Polizia Locale può essere attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di eventuali compiti comportanti l'assunzione di responsabilità connessi al grado rivestito.
- 2. L'indennità sarà determinata nel rispetto delle fasce economiche correlate alla pesatura del grado di responsabilità riportato nel successivo art. 17 del presente contratto.
- 3. L'indennità è corrisposta al personale dell'Area dei Funzionari formalmente incaricato del ruolo di Vice Comandante.
- 4. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti, oltre che l'effettiva individuazione preventiva degli aventi diritto, che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

Art. 16 - Proventi delle violazioni al Codice della strada

- 1. Ai sensi dell'art. 98, del CCNL 16/11/2022, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, sono destinati dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dei commi 4, lett. c) e 5, al finanziamento di:
- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
- 2. La quota massima annua pro-capite destinata al FPC per gli appartenenti alla Polizia Locale del Comune di Nogara è confermata per la vigenza del presente CDI in € 1.100,00.

Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 84 CCNL 16.11.2022)

- 1. Ai sensi del dettato dell'art. 84 del CCNL 2022, al personale delle aree degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari non titolari di posizioni di elevata qualificazione, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza che comportano l'assunzione di responsabilità aggiuntive rispetto a quelle della qualifica di appartenenza.
- 2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Settore 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, e le effettive attività-responsabilità esercitate.
- 3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità deve essere:
- a) l'occasione per compensare quei dipendenti che, con la propria attività, sono maggiormente esposti a responsabilità aggiuntive rispetto a quelle previste dalle declaratorie dell'area di appartenenza/inquadramento funzionale.
- b) va formulato in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. L'attribuzione dell'incarico non può avere/produrre effetti retroattivi rispetto alla data di conferimento. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati quali operatori esperti, istruttori e funzionari non titolari di posizioni di elevata qualificazione.
- 4. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Settore dovranno fare riferimento (da esplicitare nell'atto di conferimento) sono le seguenti:
- a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA, quali progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici, protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

- b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei dati;
- c) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- d) specifiche responsabilità derivanti da essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile esclusivamente in procedimenti complessi (come, per esempio, assistenti sociali senza incarichi di elevata qualificazione, capi ufficio senza incarichi di EQ ecc.);
- e) specifiche responsabilità derivanti da incarichi, anche temporanei, per lo svolgimento di programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc.).
- f) specifiche responsabilità per il personale addetto ai servizi di protezione civile;
- g) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'esercizio dei compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe e Ufficiale elettorale, nonché al responsabile dei Tributi.
- 5. L'importo dell'indennità annua è determinato, di anno in anno, in sede di accordo decentrato aziendale sul riparto ed utilizzo delle risorse decentrate disponibili, secondo la classificazione tipologica di cui al comma 4 anche con possibile diversificazione-graduazione "intra tipologia" in base alle effettive responsabilità attribuite-richieste.
- 6. La presente indennità annua è erogata in ragione mensile, proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (sono mesi di servizio prestato/utile quelli nel corso dei quali risulti una presenza effettiva di almeno n. 15 giorni lavorativi effettivi con attribuzione di incarico) e viene riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto a part-time orizzontale.
- 7. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma 4 sono assegnati da ciascun responsabile del Settore ai dipendenti della propria area, nel rispetto del budget massimo complessivo assegnato per tutte le aree come da accordo decentrato annuale. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile di Settore applicando i criteri di cui alla scheda seguente, ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità secondo la parametrizzazione di seguito definita. L'esaurimento del budget comporta una riparametrazione proporzionale dell'importi effettivi dell'indennità in parola, in modo da rispettare la somma complessiva messa a disposizione in sede di riparto annuale.

A) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA INTERMEDIA (Servizio o	MAX PUNTI 15
Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente	
A1) Autonomia operativa	punti da 1 a 5
A2) Grado di responsabilità	punti da 1 a 5
A3) Livello di istruttoria	punti da 1 a 5
B) RESPONSABILITA' GESTIONALE che comprende:	MAX PUNTI 15
B1) Responsabilità di procedimenti di spesa	punti da 1 a 5
B2) Responsabilità di coordinamento	punti da 1 a 5
B3) Responsabilità realizzazione piani di attività	punti da 1 a 5
C) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE che comprende:	MAX PUNTI 15

C1) Autonomia operativa	punti da 1 a 5
C2) Grado di responsabilità	punti da 1 a 5
C3) Livello di istruttoria	punti da 1 a 5

Con la seguente parametrazione:

da 42 a 45 punti: € 3.000,00 da 38 a 42 punti: € 2.500,00 da 31 a 37 punti: € 2.000,00 da 22 a 30 punti: € 1.500,00 da 16 a 21 punti: € 1.000,00 da 9 a 15 punti: € 500,00

8. L'erogazione delle indennità avviene, annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto.

Art. 18 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL 16.11.2022)

Le parti si impegnano a verificare la possibilità di applicazione di quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 2022 anche alla luce dei recenti pareri della Corte de Conti che specificano come le risorse utilizzate per finanziare il Welfare integrativo rientrano nelle spese di personale ma non rientrano nel limite del salario accessorio.

- 1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
- 2. Nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o per l'ampliamento dei servizi o in situazioni di carenza di personale da porre in rotazione nei turni di reperibilità, è possibile aumentare fino a 8 il numero delle volte in cui ogni dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese.
- 3. Nel caso di cui al comma precedente, e limitatamente ai turni di reperibilità eccedenti il numero di 6 nel corso dello stesso mese, l'indennità base di reperibilità è elevata a € 13,00.

- 4. L'indennità in oggetto compete anche al personale addetto all'ufficio di stato civile di volta in volta individuato nei limiti di un'unità, reperibile nei giorni festivi e limitatamente ai casi di almeno due festività consecutive.
- 5. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il trimestre successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di settore.
- 6. L'incremento dell'indennità di cui al comma 3 trova applicazione a decorrere dalla data della sottoscrizione definitiva del presente CCI.

TITOLO III DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 20 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

- 1. La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- 2. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno, le ore di lavoro ordinario retribuito strettamente necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari dell'indennità di rischio;
- coinvolgimento e formazione/aggiornamento del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza impostazione di un piano triennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi. Il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi dell'Ente.
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008, ed essere periodicamente aggiornato in merito.

Art. 21 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL del 21.5.2018)

- 1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area professionale al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di Elevata Qualificazione.
- 2. Il contingente dei rapporti a tempo parziale nell'ente può essere elevato, rispetto al limite previsto dal comma precedente, fino ad un ulteriore 10%, come previsto dall'art. 53, comma 8 del CCNL 2018 (gravi e documentate situazione familiari). In questo caso le parti integrano in sede di contrattazione integrativa le casistiche rientranti nella citata deroga.

Art. 22 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL)

- 1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria giornaliera rispetto all'orario di ingresso e all'orario di uscita, rispettivamente in posticipo ed in anticipo rispetto all'orario di lavoro di 45 minuti, fermo restando che lo stesso è funzionale all'orario di servizio adottato dalla struttura di appartenenza.
- 2. In ogni caso, anche con l'orario di lavoro flessibile deve essere comunque assicurata:
- a) la presenza in servizio di personale assegnato alla medesima struttura durante tutto l'orario di servizio giornaliero fissato dall'Amministrazione per la struttura stessa (dalle ore 8,00 alle ore 14,00);
- b) la compresenza in servizio di tutto il personale assegnato alla medesima struttura durante le fasce orarie centrali, antimeridiane (nella fascia che va dalle ore 9,00 alle ore 13,00) e ove sussistano pomeridiane (nella fascia che dalle ore 15,00 alle ore 16,45).
- 3. Qualora dall'applicazione del comma 1 derivi un debito orario, lo stesso deve essere recuperato dalla lavoratrice/lavoratore secondo quanto disciplinato dalla regolamentazione in vigore presso l'ente; il mancato recupero nei suddetti termini darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.
- 4. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il responsabile può consentire al personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente documentate, la modifica temporanea dell'orario di lavoro, consistente in una diversa articolazione dell'orario rispetto a quello previsto per il servizio di appartenenza, fermo restando l'obbligo di effettuare le pause. A titolo esemplificativo si elencano le fattispecie che possono dar luogo alla concessione della predetta deroga:
- a) assistenza a familiari ospedalizzati;
- b) assistenza a figli minori in età scolare (intendendosi la scuola dell'obbligo);
- c) assistenza a congiunti portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992.
- 5. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente.

Art. 23 - Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 31, comma 2 CCNL)

- 1. Le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 31 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario; non si rilevano necessità per elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
- 2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 24 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 29, comma 2 CCNL)

- 1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
- 2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 25 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 32, comma 3 CCNL)

- 1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
- 2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 26 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio ((art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35, comma 10, CCNL)

- 1. L'Ente con deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 09/05/2023, si è dotato di un regolamento per la corresponsione di buoni pasto al personale dipendente in servizio, determinando in € 7,00 l'importo nominale del buono elettronico.
- 2. Le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 7 ore e 15 minuti continuativi, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, sono le seguenti:
- a) personale appartenente alla polizia locale;
- b) personale impegnato in interventi di protezione civile in situazioni di emergenza.

Art. 27 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

- 1. Il cambiamento tecnologico ed organizzativo implica delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione dell'Ente a cui consegue un mutamento del modo di operare da parte dei singoli lavoratori e delle Strutture di appartenenza.
- 2. Per guidare l'innovazione tecnologia si palesa necessario un coordinamento dei diversi livelli di responsabilità con l'obiettivo di migliorare la capacità di risposta dell'Ente ai

bisogni della collettività, mediante il rafforzamento ed il potenziamento delle qualità delle risorse umane, la solidità dei sistemi di performance management e la digitalizzazione.

- 3. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica rappresenta un percorso che non coinvolge soltanto gli aspetti amministrativi, giuridici e tecnici, ma richiede una nuova cultura, consapevolezza, apprendimento e multidisciplinarietà, oltre alla dotazione di nuove risorse finanziarie.
- 4. Le innovazioni tecnologiche hanno la finalità di migliorare la qualità del lavoro e di accrescere la professionalità dei dipendenti, mediante l'adozione di azioni permanenti, tra le quali:
- a) la formazione: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obbiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori, al fine di acquisire nuove conoscenze per accrescere il livello di competenza dell'Ente.
- b) percorsi di carriera: prevedere adeguati percorsi di progressione professionale per consentire ai dipendenti di ricoprire nuovi ruoli di responsabilità, mettendo a frutto la professionalità di coloro che desiderano mettersi in gioco.
- c) l'organizzazione dell'Ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che possono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione.
- d) risorse finanziarie: destinare adeguate risorse finanziarie a progetti di innovazione e di crescita.

Art. 28 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione. (art. 7, c. 4, lett. v), CCNL 2022)

- 1. Come previsto dall'art. 16 del CCNL 16.11.2022, vengono definiti seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione:
- a) nell'ambito delle risorse complessive di bilancio finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina annualmente una quota non inferiore al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione:
- b) l'apposito fondo, come determinato alla lettera a), e al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le EQ. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le EQ.;
- c) ciascuna EQ. è chiamata a concorrere al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG)/Piano della Performance;
- d) al termine del periodo di riferimento (anno finanziario) il Nucleo di Valutazione interno provvede alla misurazione del raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione dei comportamenti dei responsabili di incarichi di EQ., sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno e/o assenze prolungate dal servizio, che

- si dovessero ripercuotere sul grado di raggiungimento gli obiettivi assegnati) il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato;
- f) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportata alla durata dell'incarico stesso.
- 2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ è direttamente correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
- 3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di EQ quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione negativa (= inferiore alla sufficienza con punteggio in valori percentuali inferiore al 60% della valutazione totale conseguibile), in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 29 - Lavoro a distanza

- 1. L'Ente ha predisposto all'interno del PIAO 2023 (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione), approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 09/05/2023, la sezione relativa al lavoro agile, approvando le linee di attivazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).
- 2. In relazione all'istituto del telelavoro, le parti convengono di demandare a successivi atti la sua regolamentazione.

Art. 30 - Clausola finale

1. Le parti convengono che nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente CCI e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali integrazioni o modifiche.

Accordo Anno 2023 - Parte Economica

Le parti convengono sulla destinazione del fondo risorse decentrate, come costituito, negli importi che seguono:

PREVISIONE DESTINAZIONE FONDO 2023		
Totale Fondo 2023 (al netto decurtazione x rispetto limite)	€	153.742,21
Destinazioni		
Differenziali storici stipendiali per PEO (finanziati con risorse stabili)	€	47.458,59
Utilizzo per indennità di comparto (quota fondo)	€	14.211,70
Importo differenziale storico nuovo ordinamento professionale	€	3.461,23
Indennità di turnazione (art. 30 CCNL 2022) (previsioni)	€	9.910,00
Indennità servizio esterno (art. 100 CCNL 2022) (previsioni)	€	1.260,00
Progressioni ec. 2023 all'interno delle Aree (art.7, c.4 lett. C, CCNL 22)	€	10.300,00
Indennità x specifiche respons. (art. 7, c.4 lett.F, e art. 84 CCNL 2022)	€	0,00
Risorse da destinare	€	67.140,69

Relativamente alla distribuzione dei differenziali per Area funzionale le parti convengono di destinare le risorse necessarie come segue:

Area	Numero
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	N. 3
AREA DEGLI ISTRUTTORI	N. 4
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	N. 3

Letto, confermato e sottoscritto

Per il Comune di Nogara

Il Segretario Generale dott.ssa Carmela Vitetta	Firmato
Il Responsabile Finanziario dott. Filippo Centomo	Firmato

Per le Organizzazioni Sindacali

UIL FPL	Firmato
CSA	Firmato
CISL FP	Firmato
RSU	Firmato