COMUNE DI CARDETO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

Via Milite Ignoto, 67 – 89060

PEC: protocollo.cardeto@asmepec.it TEL: 0965/343012

C.F. 80009020803

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025
(parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023)

Premesso che:

- in data 5 dicembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023 – 2025 (parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023);
- l'Organo di revisione contabile ha espresso parere favorevole sull'ipotesi, attestando la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e gli oneri conseguenti al CCDI (verbale n. 33/2023, acquisito al protocollo dell'Ente al n. 4150 del 22/12/2023);
- la Giunta comunale, con deliberazione n. 70 del 22/12/2023, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi CCDI per il triennio 2023-2025 (parte normativa 2023-25 e parte economica 2023);

L'anno **2023**, il giorno **29** del mese di **DICEMBRE** alle ore **10:50** presso la residenza municipale del Comune di Cardeto, giusta convocazione prot. n. 4169 del 22/12/2023, si è riunita la delegazione trattante per la definizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2023 – 2025 (parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023). Sono presenti:

per la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Segretario comunale Annamaria Laface

per la delegazione di parte sindacale:

R.S.U. Fedele Luigi
R.S.U. Manuardi Pierino
R.S.U. Megale Bruno

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

(parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023)

SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI 3

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI 3
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale 3
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria 3

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI 4

CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI 4
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto 4
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi 4

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE 4

CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE 4
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree 4
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE 9
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ 9

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO 10

CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO 10
Art. 7 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente 10
Art. 8 Reperibilità 10
Art. 9 Lavoro straordinario e Banca delle ore 10
Art. 10 Flessibilità dell'orario di lavoro 11
Art. 11 Buono pasto 11
Art. 12 Orario multiperiodale 12

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE 12

CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ 12
Art. 13 Quantificazione delle risorse 12
Art. 14 Strumenti di premialità 12
Art. 15 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie 13
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE 14
Art. 16 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa 14
Art. 17 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e differenziazione 14
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ 16
Art. 18 Principi generali 16
Art. 19 Indennità condizioni di lavoro 16
Art. 20 Indennità per specifiche responsabilità 18
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT 22
Art. 21 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge 22
Art. 22 Criteri generali per la ripartizione degli incentivi alle funzioni tecniche 22
Art. 23 Welfare integrativo 24

TITOLO VI SEZIONI SPECIALI 26

CAPO I POLIZIA LOCALE 26
Art. 24 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato 26
Art. 25 Proventi delle violazioni al codice della strada 26
Art. 26 Indennità di servizio esterno 27
Art. 27 Indennità di funzione del personale della polizia locale 28

TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI 29

Art. 28 Salute e sicurezza sul lavoro 29
Art. 29 Innovazioni tecnologiche 29
Art. 30 Disposizioni finali 29

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL
2. 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 comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
   f) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal Comune;
   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.

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 - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dalla data di sottoscrizione **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 del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre 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 contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

6. 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.

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 annualmente nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure selettive definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) <u>Quantificazione delle risorse</u>

a) Le risorse destinate ai differenziali stipendiali sono individuate annualmente e, per l'anno 2023, ammontano a € 6.150,00[1]; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del

[1] I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000

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. 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, fermo il tetto massimo previsto dalla Tabella A allegata al CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, è definito annualmente nel rispetto dei seguenti criteri:

- il numero massimo dei beneficiari, per ciascuna Area, non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente, con arrotondamento all'unità superiore in caso di cifra decimale pari o superiore a 5;

- non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	Numero differenziali attribuibili nel 2023	Risorse necessarie 2023
Funzionari ed EQ	€ 1.600	6	1	€ 1.600
Istruttori	€ 750	5	2	€ 1.500
Operatori esperti	€ 650	5	3	€ 1.950
Operatori	€ 550	5	2	€ 1.100
		Totale	8	€ 6.150

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, in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. [2]

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;

---

[2] **Parere ARAN CFL224**

In merito all'istituto delle progressioni economiche, così come oggi disciplinato dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, per il calcolo corretto del requisito di ammissione di cui al comma 2 lett. a) l'anno di attribuzione dell'ultima progressione è da comprendere?

Come indicato al comma 2 lett. a) dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, possono partecipare alla procedura selettiva di progressione economica i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; nel secondo capoverso della medesima lettera a) si precisa che "ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate "; pertanto, in continuità alla precedente disciplina contenuta all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, ai fini della verifica del requisito di partecipazione (personale che negli ultimi tre anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica) l'anno di attribuzione è da considerarsi compreso.

Esempio: un dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01.01.2020, potrà concorrere ad una successiva procedura, disposta ai sensi della nuova disciplina contrattuale, dal 01.01.2023.

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:

Tabella Criteri di valutazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali

Area	A) Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	B) Esperienza professionale (non superiore a 40)	C) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	85	10	5	100
Operatori esperti	80	15	5	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	70	20	10	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento dei differenziali stipendiali 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 nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;

b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica del differenziale stipendiale, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;

c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

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

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

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

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA OPERATORI	
Titolo di accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico	
Titolo	**Punti max 5**
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore
AREA OPERATORI ESPERTI	
Titolo di accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale	
Titolo	**Punti max 5**
Diploma di scuola secondaria superiore	1
Laurea triennale	2
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 2 punti
AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	**Punti max 10**
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti
AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	**Punti max 10**
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

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 e C.

Il differenziale stipendiale è attribuito 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.

È in ogni caso esclusa l'attribuzione del differenziale stipendiale al dipendente che non abbia conseguito un punteggio minimo di 70/100.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che i differenziali stipendiali siano attribuiti 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.

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 P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

E) Procedura

Entro 90 giorni dalla stipula del CCDI il Responsabile della gestione giuridica del personale (nel prosieguo "Responsabile") provvede ad approvare, con propria determinazione, lo schema di avviso con cui sarà indetta la selezione per l'attribuzione degli incrementi stipendiali. L'avviso deve contenere:
- l'indicazione del numero delle posizioni messe a bando;
- i requisiti di partecipazione;
- i criteri di valutazione, con la precisazione delle competenze professionali che possono essere fatte valere ai fini della valutazione;
- la procedura di selezione;
- la fissazione di un termine non inferiore a 15 giorni durante i quali l'avviso è pubblicato all'Albo pretorio;
- la precisazione che le competenze professionali devono essere documentate e se la documentazione è già presente agli atti ne devono essere indicati gli estremi;
- la precisazione che le competenze professionali non dichiarate, documentate o rispetto alle quali non sono indicati gli estremi non sono valutabili.

L'ammissione dei dipendenti alla selezione avviene sulla base di un'istruttoria condotta dal Responsabile che verifica il possesso dei requisiti previsti dal CCDI. Sono esclusi i dipendenti che non posseggono i requisiti di ammissione o per le altre cause eventualmente indicate nell'avviso. Dell'esclusione alla selezione è data motivata comunicazione ai diretti interessati.

Una volta individuati i soggetti ammessi, il Responsabile provvede, per ciascun dipendente, sulla base della documentazione presente agli atti e di quella eventualmente prodotta dai dipendenti, a redigere apposita scheda in cui è indicato il punteggio complessivo attribuito, risultante dalla somma dei punteggi ottenuti per ciascuno dei criteri di valutazione indicati nel CCDI. Le valutazioni della performance individuale sono sempre acquisite d'ufficio. La scheda così compilata è sottoscritta in segno di accettazione dal dipendente. Se il dipendente ritiene ci siano errori od omissioni nella valutazione, sottoscrive la scheda con riserva e presenta le proprie osservazioni al Responsabile entro 5 giorni dalla sottoscrizione. Le osservazioni potranno essere prese in considerazione per una modifica della scheda o respinte. Terminata l'istruttoria inerente alle ammissioni/esclusioni e alle valutazioni, il Responsabile provvede a stilare le graduatorie finali, una per ciascuna Area, e ad approvarle con propria determinazione dandone comunicazione ai dipendenti mediante affissione all'Albo pretorio online. L'incremento stipendiale è attribuito ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente fino a concorrenza delle posizioni messe a bando.

I dipendenti che ritengano di essere stati ingiustamente esclusi o penalizzati nell'attribuzione dei punteggi possono proporre reclamo motivato, per iscritto, entro 7 giorni, rispettivamente, dalla data di comunicazione dell'esclusione o dalla data di pubblicazione delle graduatorie. Il Responsabile provvede a dare riscontro al dipendente entro 7 giorni dal ricevimento del reclamo, sentito il Segretario Comunale che può esprimersi, su richiesta, sulla corretta applicazione delle norme procedurali che regolamentano la selezione. Nel caso in cui sia pendente reclamo, il pagamento degli incrementi stipendiali dovuti in base alle graduatorie approvate è sospeso fino alla definizione del reclamo stesso. In caso di accoglimento del reclamo si provvederà all'approvazione di una nuova graduatoria che tenga conto del reclamo accolto.

Nel caso in cui il Responsabile della gestione giuridica del personale in sede di istruttoria per l'ammissione dei dipendenti rilevi di avere anch'egli i requisiti, lo comunica per iscritto al Segretario Comunale che assegna ad un sostituto, individuato tra gli altri responsabili, la competenza del procedimento di selezione limitatamente alla posizione del Responsabile della gestione giuridica del personale. Nel caso in cui tutti i responsabili dei servizi rilevino di possedere i requisiti per l'ammissione alla selezione, il relativo procedimento è attribuito alla competenza del Segretario comunale.

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) la retribuzione di risultato è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi contenuti nell'apposita Sezione del PIAO, secondo le prescrizioni del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

c) il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro, agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali e alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;

d) la valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa;

e) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim (attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo)*, secondo il seguente calcolo:

- Peso posizione (%) = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
- Retribuzione di risultato teorica massima individuale = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
- Retribuzione di risultato da erogare = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100 + eventuale compenso per incarico ad interim;

f) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota del 15%del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

2. Al titolare di E.Q. che consegua la valutazione più elevata, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite delle retribuzioni di risultato attribuite ai responsabili valutati positivamente come definito nel sistema di valutazione dell'Ente.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 7
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

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

1. Le parti concordano che il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area fino a raggiungere anche il 100%, purché ciò non determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi.

2. Con riferimento alle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, le stesse, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, sono comunque presentate senza limiti temporali, in deroga a quanto previsto dall'art. 53, comma 4 CCNL Funzioni Locali 21.05.2018

3.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.

Art. 8
Reperibilità

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

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. Nel caso in cui l'Ente proceda all'istituzione del servizio, l'individuazione del compenso e dei periodi saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

Art. 9
Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che:

a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33, è pari a 100. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

b. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, tuttavia è possibile elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni

c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 10
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, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria e dei lavoratori ammessi a usufruirne:

a) la flessibilità consiste nella possibilità, riconosciuta a tutti i dipendenti, salvo quanto previsto dalla successiva lett. c), di posticipare l'orario di entrata e di uscita nell'orario mattutino, fino a 1 ora, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il responsabile di servizio;

b) la flessibilità non può essere usufruita nell'arco temporale coincidente con gli orari di apertura al pubblico dalle ore 9:00 alle ore 13:00 e, nei giorni di rientro pomeridiano, dalle ore 15:00 alle ore 16:30;

c) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili;

d) la flessibilità 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, con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 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.

Art. 11
Buono pasto

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)

1. L'ente, compatibilmente con le risorse disponibili, attribuisce al personale buoni pasto sostitutivi del servizio mensa.

Art. 12
Orario multiperiodale

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)

1. Per prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, l'Ente può programmare l'orario multiperiodale. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale è elevato a n. 26 settimane.

2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4 CCNL 16/11/2022.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 13
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. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 311 del 17/10/2023. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a € 30.079,49.
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. 16, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 14
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) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 15
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

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

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019 2019-2021, 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. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
   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 e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
   c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
   d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
   e) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   f) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
   g) 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 dell'Ente;
   h) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
   i) 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;
   j) la performance organizzativa è rilevata ed apprezzata in linea generale con riferimento, tra l'altro, al contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza;
   k) 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. Ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), dell'art. 80 CCNL è destinata la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 CCNL e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse.
4. Per l'anno 2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 30.079,49 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come di seguito specificato:

Strumenti di premialità	Riferimento contratto	Importo in Euro
premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale	Art. 81 CCNL 16.11.2022 Art. 19 CCDI 2023-2025	€ 6.129,49
indennità condizioni di lavoro	Art. 70-bis CCNL 21.05.2018 Art. 84-bis CCNL 16.11.2022 Art. 18 CCDI 2023-2025	€ 7.500,00
compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;	Art. 24 CCNL 21.05.2018 Art. 8 CCDI 2023-2025	€ 200,00
indennità per specifiche responsabilità	Art. 84 CCNL 16.11.2022 Art. 19 CCDI 2023-2025	€ 10.100,00
differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili	Art. 14 CCNL 16.11.2022 Art. 5 CCDI 2023-2025	€ 6.150,00
Totale		**€ 30.079,49**

CAPO II
Performance organizzativa e individuale

Art. 16
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

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

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

5. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa l'ente può destinare un importo da riconoscere al personale qualificato che ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL è individuato come docente in percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale. I criteri di ripartizione degli incentivi tra i dipendenti individuati sono i seguenti:

- rilevanza e complessità degli argomenti di formazione trattati;

- numero di dipendenti coinvolti;

- durata dei corsi.

Art. 17
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e differenziazione

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

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 8 del presente articolo, 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 nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 17, comma 3, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 8, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \Sigma p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Σp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 120 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare, non potendosi computare a tal fine le assenze effettuate a qualsiasi titolo.
6. Per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

7. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.12.2022, per la quantificazione e la distribuzione della maggiorazione del premio individuale (c.d. differenziazione del premio individuale), vengono definite le seguenti disposizioni:

a) dalle risorse stanziate per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 5% da destinare all'incentivo di cui all'articolo 81 CCNL 16/11/2022 (importo A)

b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite per ciascuna Area;

c) ottenuto detto valore medio pro-capite (importo B) si quantifica il valore del premio individuale da attribuire ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, nella misura del 30% dell'importo B (importo C);

d) la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) viene divisa per l'importo del premio individuale (importo C) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio.

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;

b) superiore valutazione media del triennio;

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

8. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del d.lgs. n. 150/2009.

CAPO III
Disciplina delle indennità

Art. 18
Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, avviene con specifico provvedimento secondo le modalità previste dall'Ente.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. 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.
7. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

Art. 19
Indennità condizioni di lavoro

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

1. Gli enti corrispondono un'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, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

   c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

   d. 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 (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne,

posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità), etc.

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

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

a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

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-fisici;

d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

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

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

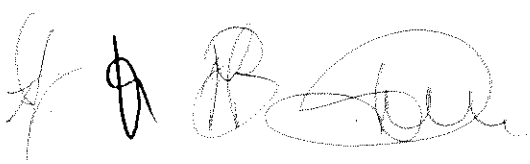
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

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

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

10. 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 di Settore.



11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto, 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 all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno
A	personale esposto a rischio		€ 2,00
B	personale esposto a disagio		€ 2,00
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) Per valori annui maneggiati inferiori a € 6.000,00	€ 2,50
		C2) Per valori annui maneggiati pari o superiori a € 6.000,00	€ 5,50

13. In caso di compresenza di più fattispecie è corrisposto un importo pari alla somma degli importi di ciascuna indennità riconosciuta. Esempio:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) + B) € 3,50/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) + B) + C1) € 6,00/giorno

14. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

15. Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2023, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:

N.	Indennità	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale massimo attribuibile
A	Indennità di rischio	8	€ 2,00	200	€ 3.200,00
B	Indennità di disagio	8	€ 2,00	200	€ 3.200.00
C1	Agente contabile	1	Max € 5,50	200	€ 1.100,00
				Totale	€ 7.500,00

Art. 20
Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Responsabile del servizio competente, con cadenza annuale, con provvedimento organizzativo motivato, corredato dalla scheda attestante il possesso dei requisiti per l'attribuzione delle specifiche responsabilità e contenente la graduazione per la determinazione del valore, 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, la qualificazione professionale acquisita dal lavoratore necessaria o di rilevante opportunità e/o utilità per l'assolvimento dei compiti affidati;

b) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari in presenza di attribuzione di specifiche responsabilità aggiuntive rispetto alle responsabilità procedimentali attribuibili ai sensi della vigente normativa sul procedimento amministrativo che costituiscono l'esigibile oggetto delle attività ascrivibili nelle aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari;

c) gli incarichi scadono al 31 dicembre di ogni anno e alla scadenza il Responsabile del servizio, salvo che non sia data ultrattività agli incarichi precedentemente assegnati, dovrà rinnovarli con atto formale. Per specifiche esigenze, la durata dell'attribuzione delle specifiche responsabilità può essere inferiore all'anno;

d) gli incarichi, correlati all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità a cui risultano finalizzati, possono essere soggetti a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento; gli incarichi sono inoltre revocabili, con atto scritto motivato, in conseguenza di sopravvenute variazioni contrattuali o organizzative, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi; in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato; in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;

e) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche e complesse responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione;

f) dato che l'ammontare massimo lordo dell'indennità per specifiche responsabilità è fissato dal CCNL 2019-2021 ad € 3.000,00 per le aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori ed € 4.000 per l'area dei Funzionari ed EQ, si assume convenzionalmente che il valore parametrico di un punto equivalga a € 100,00.

g) l'importo delle indennità è il risultato dell'applicazione della scheda di graduazione delle specifiche responsabilità di cui al successivo punto;

h) l'attribuzione delle specifiche responsabilità e delle relative indennità è riconosciuta esclusivamente in presenza dei seguenti requisiti:

- Per il personale delle aree dei funzionari e degli istruttori, il Responsabile del servizio dovrà attestare la sussistenza di almeno due requisiti per ogni fattispecie indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti, tenuto conto che il valore parametrico per ogni punto è pari a € 100,00, come riepilogato nella seguente scheda:

Scheda attribuzione specifiche responsabilità ex art. 84 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022
Funzionari - Istruttori

Settore: _____ **Servizio:** _____

Dipendente: nome cognome Cat. _____ **Profilo professionale:** _____

Annualità di attribuzione: _____

Dal: _____ **Responsabile di Struttura apicale:** _____

	FATTISPECIE/REQUISITI	SUSSISTENZA (SI/NO)	PUNTI Max 30	IMPORTO Valore punto € 100
A	**AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ**		**MAX 9**	
A1	Autonomia operativa nello sviluppo attività		Da 1 a 3	
A2	Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate		Da 1 a 3	

A3	Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizioni di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza		Da 1 a 3	
B	**RESPONSABILITÀ GESTIONALE**		**MAX 9**	
B1	Responsabilità di procedimenti di spesa		Da 1 a 3	
B2	Responsabilità di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il responsabile		Da 1 a 3	
B3	Responsabilità di realizzazione di piani di attività		Da 1 a 3	
C	**RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE**		**MAX 12**	
C1	Responsabilità di processo		Da 1 a 4	
C2	Responsabilità di sistemi relazionali complessi e rilevanti interni ed esterni		Da 1 a 4	
C3	Responsabilità di concorso/supporto delle decisioni del titolare di P.O./A.P.		Da 1 a 4	
BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ			**TOT**	

- Per il personale delle aree operatori e operatori esperti, il Responsabile del servizio dovrà attestare la sussistenza di almeno due requisiti indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti, tenuto conto che il valore parametrico per ogni punto è pari a € 100, secondo la seguente scheda:

Scheda attribuzione specifiche responsabilità 84 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022

Operatori e operatori esperti

Settore: _____ **Servizio:** _____

Dipendente: nome cognome Cat. _____ **Profilo professionale:** _____

Annualità di attribuzione: _____

Dal: _____ **Responsabile di struttura apicale:** _____

	FATTISPECIE/REQUISITI	SUSSISTENZA (SI/NO)	PUNTI MAX 20	IMPORTO Valore punto 100 euro
A	**AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ**		**MAX 6**	
A1	Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate		Da 1 a 3	
A2	Partecipazione ad attività istruttoria di procedure complesse a supporto del titolare di P.O. /A.P.		Da 1 a 3	
B	**RESPONSABILITÀ GESTIONALE**		**MAX 5**	
B1	Coordinamento di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il coordinatore		Da 1 a 5	

C	RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE		MAX 9	
C1	Responsabilità di sistemi relazionali complessi e rilevanti interni		Da 1 a 4	
C2	Supporto delle decisioni del titolare di P.O./A.P.		Da 1 a 5	
BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ			TOT	

i) non sono considerati processi complessi e rilevanti lo svolgimento di funzioni di segreteria, i processi di gestione dei software trasversali tranne che per i dipendenti delle unità deputate al presidio generale di tali processi;

j) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Tale importo complessivo, con successivo atto redatto secondo le modalità individuate dall'ordinamento dell'ente, potrà essere suddiviso in budget previsionali da assegnare a ciascuna struttura apicale;

k) il Responsabile del servizio adotta un provvedimento organizzativo con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria struttura tra il personale appartenente alle aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, corredato dalla scheda di attribuzione dei punteggi e dell'importo nominale dell'indennità derivante dalla moltiplicazione del punteggio per il valore punto come sopra predeterminato;

l) ogni Responsabile del servizio, di norma a inizio anno, entro il mese di gennaio, oppure entro trenta giorni dal conferimento, trasmette l'atto di attribuzione al responsabile della struttura competente in materia di personale che individuerà il budget previsionale per ogni dipendente incaricato e il budget previsionale nominale complessivo di ente per l'istituto delle specifiche responsabilità; in caso di revoca delle specifiche responsabilità il responsabile della struttura apicale ne dà tempestiva comunicazione al responsabile della struttura apicale competente in materia di personale;

m) la determinazione effettiva del budget dell'indennità attribuita al singolo dipendente incaricato, per ogni anno, in quanto collegato allo stanziamento assegnato in sede di contrattazione decentrata a tale istituto, è effettuata successivamente alla stipula dell'accordo decentrato integrativo annuale e, nel caso in cui la somma individuata nell'ambito della contrattazione decentrata o comunque disponibile risulti inferiore al budget previsionale complessivo o a quello assegnato a ciascuna struttura apicale, l'amministrazione procederà alla riduzione proporzionale del budget individuale previsto per ogni dipendente incaricato;

n) l'indennità è di norma liquidabile su base semestrale e, comunque, a seguito di avvenuta sottoscrizione definitive della contrattazione integrative del salario accessorio;

o) gli importi da attribuire sono proporzionalmente ridotti: nei casi di fruizione di aspettative; in caso di assenza connessa a gravi patologie richiedenti terapie salvavita dopo i primi trenta giorni di assenza; per i giorni di sospensione disciplinare o sino alla revoca;

p) gli importi da attribuire sono soggetti alle eventuali decurtazioni di legge;

q) nei casi di rapporti lavorativi iniziati o cessati in corso d'anno o di affidamento in corso d'anno di specifiche responsabilità l'importo è riproporzionato rispetto ai mesi di effettiva prestazione;

r) i risparmi del budget contrattato costituiranno economie e confluiranno nella quota destinata a premiare la performance individuale del personale dipendente.

CAPO IV
Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 21
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

   a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;

   b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 o diverse disposizioni tempo per tempo vigenti. Le parti prendono atto che la ripartizione delle risorse di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 è disposta sulla base dei criteri di attribuzione contenuti in un regolamento che sarà oggetto di approvazione da parte del competente organo di governo dell'Ente, redatto nel rispetto di quanto previsto dal successivo articolo 21;

   c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014 (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);

   d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996;

   e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;

   f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018. Le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dai Regolamenti dell'Ente;

   g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1 vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del responsabile del Settore interessato.

4. Le parti si danno reciprocamente atto che, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, salvo che non siano già stati concordati nel presente contratto, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

Art. 22
Criteri generali per la ripartizione degli incentivi alle funzioni tecniche

(art. 7 comma 4, lett. g) – artt. 1 e 45 D. Lgs. n. 36/2023)

1. Il presente articolo disciplina, in coerenza con il principio di risultato di cui all'art. 1 del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici, di seguito "Codice"), i criteri generali per l'attribuzione degli incentivi tecnici di cui all'art. 45 del Codice.

2. Le parti concordano quanto segue:

   a) le attività incentivabili sono quelle individuate nell'allegato I.10 del Codice o dal regolamento di cui all'art. 45, co. 1, ultimo periodo, del Codice;

   b) nella scelta dei dipendenti a cui riconoscere gli incentivi si deve comunque tenere conto:

a. della necessità di integrazione tra le diverse competenze in relazione alla tipologia della prestazione professionale;

b. della competenza, dell'esperienza eventualmente acquisita dal personale e dei risultati conseguiti in altri analoghi incarichi professionali;

c. della opportunità di perseguire un'equa ripartizione degli incarichi;

d. del rispetto della vigente normativa in merito ai limiti ed ai vincoli posti agli appartenenti ai diversi ordini professionali, ove esistano;

e. del principio di rotazione nell'affidamento degli incarichi;

f. delle attività espletate in precedenti incarichi con riferimento al rispetto dei tempi richiesti, alla completezza e conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato e della competenza e professionalità dimostrate.

c) i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge, dai relativi provvedimenti attuativi o dai regolamenti dell'ente o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza, come rilevato all'esito del procedimento di valutazione della performance individuale, possono essere esclusi dall'incentivazione;

d) la liquidazione degli incentivi avverrà previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Responsabile. L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati;

e) l'incentivo da erogare per l'attività nella quale si sono verificati errori e/o ritardi imputabili ai dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro, è decurtato di una percentuale connessa alla durata del ritardo e/o alla rilevanza che l'errore ha avuto sull'andamento dei lavori, del servizio o della fornitura, secondo criteri improntati a consequenzialità e interdipendenza. Le riduzioni sono commisurate all'entità del ritardo rispetto al cronoprogramma stabilito per i diversi interventi/acquisizioni nell'atto di cui all'art. 4, comma 3, della presente disciplina, in ragione del 10% della quota spettante per i primi 30 giorni di ritardo, del 20% dal 31° al 60° giorno di ritardo, del 80% dopo il 61° giorno di ritardo. Ai fini dell'applicazione delle decurtazioni non sono computati nel termine di esecuzione dei lavori/servizio/fornitura, e pertanto non rilevano, i tempi conseguenti a sospensioni per accadimenti elencati all'art. 120 del Codice;

f) le risorse relative agli incentivi sono ripartite tenendo conto del peso di ciascuna fase (programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione) sul totale del progetto, pertanto la percentuale di risorse destinate complessivamente alle figure deputate a una specifica fase non può superare i valori indicati ai punti successivi;

g) per la realizzazione di opere e lavori a ciascuna fase sono attribuiti i seguenti valori minimi e massimi:

fase	minimo	massimo
Programmazione	3%	5%
Progettazione	15%	35%
Affidamento	10%	25%
Esecuzione	30%	60%

h) per l'acquisizione di servizi e la fornitura di beni sono attribuiti i seguenti valori minimi e massimi:

fase	minimo	massimo
Programmazione	3%	5%
Progettazione	10%	35%

Affidamento	10%	25%
Esecuzione	30%	60%

i) al Responsabile del Progetto è riconosciuta una quota almeno pari al 20% delle risorse da ripartire tra i vari soggetti incaricati di funzioni tecniche;

j) la quota del 20% di cui all'art. 45, comma 5 del Codice è incrementata:

- dalla quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cui all'art. 45, comma 4 del Codice;

- dalla quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del responsabile;

- dalla quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'ente.

Art. 23
Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)

1. In applicazione dell'art. 82, CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, le parti danno atto che le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, a decorrere dall'annualità 2023, sono verificate in sede di contrattazione annuale nei limiti delle risorse disponibili.

2. L'Amministrazione, quindi, compatibilmente con le risorse disponibili, può attribuire ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.

BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE

Sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale e abbiano conseguito nell'ultimo anno una valutazione non negativa.

CONTO WELFARE

Il CONTO WELFARE è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.

Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.

SERVIZI WELFARE OFFERTI DAL PIANO

I servizi welfare offerti si articolano nei seguenti ambiti:

1 Iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

2 Supporto alla istruzione dei figli;

3. Voucher per attività culturali, ricreative, sportive e con finalità sociale

Per ciascuna Area, vengono di seguito riportati i servizi welfare offerti tra i quali ciascun dipendente potrà discrezionalmente scegliere fino a concorrenza del proprio credito.

In particolare, al termine del ciclo di valutazione della performance, scaduti i termini di impugnazione della propria scheda di valutazione, ciascun dipendente avrà facoltà di scegliere la modalità di godimento del proprio credito welfare integrativo trasmettendo, tramite protocollo interno, formale comunicazione all'Ufficio risorse umane secondo il modello di domanda che verrà fornito.

1 INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA.

1.1 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.

MODALITA' DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la ricevuta dell'abbonamento al trasporto pubblico e relativo giustificativo di spesa.

L'Ufficio Personale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

2 SUPPORTO ALLA ISTRUZIONE DEI FIGLI

2.1 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.

MODALITA' DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e dell'abbonamento e relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane, il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

3. 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.

MODALITA' DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e dell'abbonamento e relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

REGIME FISCALE

L'Amministrazione garantisce il mantenimento dei servizi di welfare in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento adeguandoli ad eventuali e sopravvenuti cambiamenti, anche in materia fiscale.

Le spese rimborsate tramite i benefici welfare che godono dei benefici fiscali non potranno essere portate in detrazione anche nelle dichiarazioni dei redditi.

In sede di dichiarazione dei redditi potranno, invece, essere recuperate le quote non interamente rimborsate tramite welfare, fruendo, quindi, in tal caso, dei benefici fiscali previsti per legge.

Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata in sede di richiesta di rimborso welfare che in sede di dichiarazione dei redditi, documentazione che dovrà essere interamente prodotta in caso di verifica da parte dell'Amministrazione o di eventuali organi di controllo.

Resta inteso che ciascun dipendente è responsabile della veridicità delle dichiarazioni fornite e della autenticità dei giustificativi di spesa forniti, nonché del loro corretto utilizzo consapevole delle conseguenze, anche penali, in cui incorre in caso di dichiarazioni false o mendaci ovvero per falsità nella formazione degli atti o nell'uso di atti falsi.

TITOLO VI
SEZIONI SPECIALI

CAPO I
Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 24
Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato previa informazione alle OO.SS. e alla RSU.

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto,i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 25
Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

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 del CCNL 16/11/2022;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 26
Indennità di servizio esterno

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

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.

2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di massimo € 15:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 3,50
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 4,00
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario festivo notturno	€ 4,50

4. Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità. Pertanto, nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni.

5. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni

7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

8. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 22.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

9. L'indennità di servizio esterno è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

10. Per l'anno 2023 si stima che nessuna indennità verrà corrisposta in assenza di personale della polizia locale.

Art. 27
Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

   a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Cardeto.

   b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza.

   c) 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;

   d) L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del responsabile del settore, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	Comandante PL non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 3.000,00
B	Vice Comandante non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 2.500,00
C	Agente addetto al coordinamento dell'area istruttori	€ 2.000,00

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

4. L'indennità di cui al presente articolo:

   a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;

   b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

   c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;

   d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

   e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

   f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 22 del presente CCDI;

5. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022
6. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente.
7. Per l'anno 2023 non si prevede di erogare tale indennità in assenza di personale della polizia locale.

TITOLO VII
Disposizioni Finali

Art. 28
Salute e sicurezza sul lavoro

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

c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 29
Innovazioni tecnologiche

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

Art. 30
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

****

Al termine della riunione, le Parti hanno sottoscritto, in via definitiva, il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023 – 2025 (parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023).

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Per la delegazione sindacale:

R.S.U. Fedele Luigi

R.S.U. Manuardi Pierino

R.S.U. Megale Bruno