

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI GROTTI DI CASTRO

PARTE NORMATIVA- TRIENNIO 2023/2025

PARTE ECONOMICA – ANNO 2023

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo pieno, a tempo parziale, con contratto di somministrazione, con contratto di formazione e lavoro ecc...) dipendente del Comune di Grotte di Castro inquadrato nel Comparto Funzioni Locali, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale dell'Ente.

Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

Art. 2

Decorrenza, durata, procedure di applicazione del contratto e pubblicità

Il presente contratto, salvo diversa previsione, ha durata triennale dal 1 gennaio 2023 e sino al 31 dicembre 2025 ed i suoi effetti decorrono a partire dal giorno successivo alla stipula, salvo diversa previsione. Alla scadenza, esso continua ad applicarsi comunque fino alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo.

È facoltà delle parti dare disdetta con lettera raccomandata o con PEC, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono comunque integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL Funzioni Locali vigente.

Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto o comunque qualora se ne ravvisi la necessità.

Le parti, inoltre, di norma con cadenza semestrale (indicativamente entro il 30 giugno ed il 31 dicembre di ciascun anno), possono incontrarsi per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto.

L'avvenuta stipulazione del presente contratto viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente e nelle altre modalità eventualmente previste da norme vigenti.

Limitatamente agli aspetti economici (destinazione e criteri di ripartizione delle risorse decentrate) il presente contratto ha durata annuale.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

Il presente contratto collettivo integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, sia sottoscritto:

- a) per la parte sindacale dalla maggioranza dei componenti della RSU e/o dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. rappresentative firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni Locali;
- b) dal Presidente e dai componenti della delegazione di parte pubblica;

Nel caso in cui la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti o di alcune delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla maggioranza dei componenti RSU.

Trova comunque applicazione quanto stabilito dall'art. 9, comma 9, dell'Accordo Quadro del 12 aprile 2022, a mente del quale *“Nelle more della rielezione e limitatamente al periodo di cui*

al comma 8, le relazioni sindacali proseguono comunque con le organizzazioni di categoria firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e con gli eventuali componenti della RSU non dimessisi o non decaduti ai sensi del comma 4, che possono anche sottoscrivere eventuali contratti integrativi”.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali, fra l'altro:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL del 21.05.2018 (Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale).

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;

- organismi paritetici di partecipazione (non presente in questo Ente, non avendo esso più di 70 dipendenti).

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

Art. 5

Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali che debbono partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, secondo quanto previsto dal presente articolo.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali sono previsti il confronto e la contrattazione collettiva integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, non essendo questo Ente obbligato a costituire l'Organismo Paritetico per l'Innovazione:

- i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale;
- il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;
- i dati sui contratti a tempo determinato;

- i dati sui contratti di somministrazione;
- i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
- l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 6

Confronto

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali chiamati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni.

Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali chiamati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;

- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa;
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7, del CCNL del 16.11.2022 (Norme di prima applicazione);
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

Art. 7

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL Funzioni Locali, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Funzioni Locali.

I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente del Comune secondo il proprio ordinamento.

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 (Banca delle ore);
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, in materia di turni di lavoro notturni;

aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;

ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'articolo che precede. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del comma 4 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 possono essere negoziati con cadenza annuale. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale in parola va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL del 16.11.2022.

Se non già costituita, l'ente provvede a costituire la delegazione datoriale entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'articolo successivo (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) del CCNL 16.11.2022.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) del CCNL 16.11.2022 e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'articolo seguente (Clausole di raffreddamento), l'ente comunale può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 9

Clausole di raffreddamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 10

Interpretazione autentica

Le clausole del presente contratto, su richiesta delle parti, possono essere oggetto di interpretazione autentica, qualora insorgano controversie sulla relativa interpretazione. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse. I detti accordi, inoltre, hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO III

ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI. PARI OPPORTUNITÀ. SALUTE E SICUEZZA. FORMAZIONE

Art. 11

Diritto di assemblea

Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Le ore di assemblea sono considerate a tutti gli effetti come servizio prestato.

Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai singoli o da tutte le RSU e dalle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza eccezionale per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, in caso contrario l'assemblea potrà svolgersi regolarmente.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

Le assemblee si svolgeranno in locali idonei messi a disposizione dall'Amministrazione e concordati con le rappresentanze sindacali. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e integrativi vigenti in caso di sciopero.

Le ore di assemblea contribuiscono all'eventuale erogazione del buono mensa, nel caso in cui il dipendente ne abbia diritto in base alle disposizioni del presente contratto integrativo.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina presente nel vigente CCNL delle Funzioni Locali.

Art. 12

Diritto di affissione

I componenti delle RSU ed i dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi all'occorrenza messi a disposizione dall'amministrazione in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. Hanno altresì la possibilità di utilizzo della mail istituzionale o personale o l'intranet comunale per l'invio dei comunicati sindacali al personale dell'ente.

Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite pec oppure a mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate dall'amministrazione.

Art. 13

Regolamentazione del diritto di sciopero

L'indizione di uno sciopero, anche se riguardante solo alcuni uffici o alcune categorie di dipendenti, deve essere preceduta dalla formale indizione dello stato d'agitazione indetto ai sensi dell'art. 7 dell'Accordo Quadro del 19 settembre 2002 ed è notificata all'Organo di governo dell'Amministrazione dalle organizzazioni sindacali promotrici.

Espletato l'obbligatorio tentativo di conciliazione, presso la Prefettura competente territorialmente, da effettuarsi entro tre giorni dalla comunicazione senza che le parti siano addivenute ad un accordo e con almeno 10 giorni di preavviso, l'organizzazione sindacale promotrice comunica le modalità dell'astensione dal lavoro indicando la data, l'orario e le sedi di lavoro interessate.

Per quanto non espressamente previsto dai successivi articoli si rinvia alle disposizioni di cui alla contrattazione nazionale in materia nonché alla Legge 146/90 così come modificata dalla Legge 83/00, nonché all'Accordo Nazionale Quadro del 19 settembre 2002, pubblicato

sulla G.U. 256 del 31/10/2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

Art. 14

Servizi minimi essenziali

L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte della RSU o delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso tramite sorteggio, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.

L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.

I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:

- Anagrafe, Stato civile ed Elettorale: 1
- Polizia locale: 2
- Settore Tecnico: 1

(riferimento: art. 2 Accordo collettivo del 19.09.2002)

Art. 15

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

In applicazione dell'art. 57 del D.to L.vo n. 165/2001 l'amministrazione ha istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS. firmatarie del vigente CCNL delle Funzioni Locali, la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al Comitato di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto di quanto previsto dalle norme contrattuali in materia.

Art. 16

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

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.

Art. 17

Formazione ed aggiornamento professionale

Le parti danno atto che la formazione e l'aggiornamento costituiscono leva strategica per l'accrescimento delle competenze e delle capacità di ciascun lavoratore dell'Ente, anche al fine di favorire il miglioramento dell'azione amministrativa.

L'Ente, nei limiti delle risorse eventualmente disponibili, si impegna a curare la formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti.

Particolare attenzione verrà data allo sviluppo di ulteriori competenze informatiche e linguistiche, ovvero ai processi di digitalizzazione che possano favorire e semplificare le procedure di accesso e gestione dei processi amministrativi rivolti alla cittadinanza.

TITOLO IV

NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 18

Obiettivi e finalità

Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire all'Ente uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

Il sistema di classificazione del personale, di cui al presente contratto, si pone altresì l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 19

Classificazione

Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ". In particolare, gli incarichi di EQ sono conferiti compatibilmente con le risorse disponibili. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi dell'EQ, nonché per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, saranno stabiliti in apposito Regolamento. La retribuzione accessoria degli incaricati di EQ è composta dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Il trattamento economico accessorio degli incaricati di EQ è onnicomprensivo, ai sensi del vigente CCNL delle Funzioni Locali. Ulteriori voci di salario accessorio e compensi per lavoro straordinario possono essere erogati, ai responsabili di EQ, solo nei casi e nei limiti espressamente previsti e disciplinati dalla normativa vigente e dal CCNL medesimo.

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 2019-21, che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area. L'Ente, in relazione al proprio modello organizzativo, identifica i profili

professionali e li colloca nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019-21.

Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto dal CCNL 2019-21.

Art. 20

Norme di prima applicazione

Dal 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019-21 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) e come da presa d'atto operata con Delibera di Giunta comunale n. 29 del 21.03.2023.

Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione.

Art. 21

Incarichi di Elevata Qualificazione

L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL 2019/2021.

Tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente (se previsto dalla struttura organizzativa dell'Ente), implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma che precede, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

Nel caso in cui l'Ente sia privo di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti, secondo le norme vigenti.

Si demanda ad apposito Regolamento, da adottarsi in conformità con il vigente CCNL, per quanto concerne i criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di EQ.

Art. 22

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe

tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Nel caso in cui, mancando il personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, l'Ente affidi l'incarico di EQ a personale classificato nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti, l'importo della retribuzione di posizione varierà da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

La graduazione sarà effettuata in base a criteri predeterminati sulla base di apposito Regolamento, in conformità con quanto previsto dal vigente CCNL.

L'ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

Art. 23

Conferimento e revoca degli incarichi di EQ

I criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di EQ saranno stabiliti da apposito Regolamento, in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL.

Art. 24

Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ

Essendo l'ente privo di personale con qualifica dirigenziale (e fino a che permane tale situazione), le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ.

Nel caso in cui, pur essendo previsti in dotazione organica posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ

per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

Ci si potrà avvalere di tale particolare facoltà per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ai sensi di quanto precede, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi eventualmente previsti per i titolari di incarichi di EQ, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000.

Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, si applica la disciplina prevista dagli artt. 22 e 23 (Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione) del CCNL 2019/2021.

I criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di EQ saranno stabiliti da apposito Regolamento, in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL.

Art. 25

Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ

Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter del CCNL 2019/2021;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016 (ora art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023);
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

Si stabilisce il seguente criterio di correlazione tra i compensi di cui sopra e l'indennità di risultato:

- fino a € 10.000,00 di incentivi: nessuna decurtazione;
- da € 10.000,01 a € 15.000,00 di incentivi: decurtazione di € 50,00 sull'indennità di risultato
- da € 15.000,01 di incentivi in poi: decurtazione di € 75,00 sull'indennità di risultato.

TITOLO V

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26

Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione

Trovano applicazione, in quanto compatibili, le disposizioni di cui agli artt. 22 e 23 del CCNL del 16.11.2022

Art. 27

Contratto individuale di lavoro, periodo di prova e fascicolo personale del dipendente

In materia di contratto individuale di lavoro, periodo di prova e fascicolo personale del dipendente trova applicazione, in quanto compatibile, quanto previsto dagli artt. 24, 25 e 27 del CCNL del 16.11.2022

Art. 28

Ricostituzione del rapporto di lavoro

In materia di ricostituzione del rapporto di lavoro trova applicazione, in quanto compatibile, l'art. 26 del CCNL del 16.11.2022.

Art. 29

Orario di lavoro

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Esso, salvo diverso provvedimento adottato dall'Ente, è al momento articolato su sei giorni (da lunedì a sabato: dalle 08:00 alle 14:00), fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, 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.

Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al CCNL del 16.11.2022, tenendo conto dei seguenti criteri:

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;

- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 36 (Orario di lavoro flessibile);

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 24 (Turnazione);

c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 31 (Orario Multiperiodale).

È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma che precede, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

Il lavoratore, in conformità alle previsioni dell'art. 7 del D. Lgs 66/2003, ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

Il lavoratore, in conformità alle previsioni dell'art. 9 del D. Lgs 66/2003, ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui al comma precedente. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai sensi dell'art. 34 (Pausa).

L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico, se l'Ente ne è dotato.

Per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora, dopo aver preso servizio in sede, sia necessario svolgere temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, in altra sede del medesimo ente, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

Art. 30

Turnazioni

L'ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021;

d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021.

L'indennità di cui sopra è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019/2021.

Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL 2019/2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Sono inoltre individuate le seguenti, ulteriori ipotesi in cui il dipendente può, a richiesta, essere esentato dal turno notturno, collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente o suoi familiari che questi assiste;
- alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

È prevista la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 31

Orario multiperiodale

Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione ad eventuali esigenze di servizio del personale, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.

Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 32

Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Settore/Servizio/Area a cui il personale interessato appartiene, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione

Le parti si danno reciprocamente atto che al momento non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è stabilita secondo quanto previsto dall'art. 32, commi 4 e 5, del CCNL 16.11.2022.

La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 33

Banca delle ore

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, viene istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito dal presente contratto, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019 2021, è pari a 12.

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.

L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente Responsabile di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno.

Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.

In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario previamente autorizzate dal competente Responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascun dipendente, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.

E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.

Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.

Art. 34

Pausa

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

Per la consumazione del pasto, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL 16.11.2022, ovvero per i dipendenti che:

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

Art. 35

Buoni pasto

L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Possono percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, purché l'attività lavorativa ecceda le sei ore, con una pausa non inferiore a trenta minuti; e', in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.

È esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 36

Orario di lavoro flessibile

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici, sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione di quanto previsto sopra deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Area/Settore/Servizio.

La fascia di flessibilità è normalmente stabilita in un'ora (sia in anticipo che in posticipo).

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

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

Art. 37

Ferie, recupero festività soppresse e festività Santo patrono. Permessi e congedi.

In materia di ferie, recupero delle festività soppresse e festività del Santo patrono trova applicazione quanto stabilito dall'art. 38 del CCNL 16.11.2022. Si precisa che la ricorrenza del Santo patrono è il 07 maggio di ogni anno.

In materia di permessi e congedi, trova applicazione quanto previsto dagli artt. da 40 e 47 del CCNL del 16.11.2022.

Le domande di ferie sono autorizzate dal Responsabile del Settore/Servizio/Area di appartenenza. Per i Responsabili, le domande sono autorizzate dal Sindaco o dal Segretario comunale.

Le parti concordano che di norma entro il mese di aprile, i dipendenti debbano presentare ai propri dirigenti/responsabili dei servizi il loro piano ferie, per il periodo estivo e entro il 10 novembre e per il periodo ricadente nelle festività del 25 dicembre, 1 e 6 gennaio. Ricevuta la programmazione il dirigente/responsabile risponde di norma entro i successivi 15 giorni con la relativa autorizzazione, a fronte della quale il dipendente formalizza la propria richiesta. In caso di diniego della programmazione presentata, il dirigente/responsabile convoca il dipendente al fine di concordare un altro periodo, in particolare garantendo il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre e comunque una equa rotazione nei periodi delle festività. Nel caso di necessità, il dipendente può chiedere in qualsiasi momento dell'anno una modifica al proprio piano ferie, che dovrà comunque essere approvato nuovamente dal proprio dirigente/ responsabile del servizio.

Le domande di ferie, al di fuori delle ipotesi che precedono, e dei permessi da parte dei dipendenti devono essere presentate al proprio dirigente/responsabile del servizio di norma almeno 48 ore prima del giorno o dei giorni dei quali il dipendente dovrà fruire. Si intendono concessi se, entro le 24 ore precedenti il giorno/i giorni della fruizione, non ci sia stato apposito e motivato diniego da parte del dirigente/responsabile del servizio. Vanno sempre considerate da parte del dirigente/responsabile del servizio le esigenze non programmabili e di carattere eccezionale per la fruizione delle ferie. In tal caso, i dipendenti potranno presentare domanda anche in un periodo inferiore alle sopracitate 48 ore. I termini temporali indicati al presente comma non si applicano ai permessi di cui alla Legge n. 104/92, per i permessi a causa di lutto, maternità e paternità.

Per quanto riguarda i permessi brevi, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente/responsabile del servizio.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro i due mesi successivi, secondo modalità individuate dal dirigente/Responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 38

Malattia - Aspettative

In materia di malattia ed aspettative, trova applicazione quanto previsto dagli artt. da 48 a 53 del CCNL 16.11.2022.

TITOLO VI
DISPOSIZIONI DI NATURA ECONOMICA

Art. 39

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate - Premessa

Il presente contratto reca, altresì, la disciplina degli istituti economici da applicare al personale dipendente, a valere sulle risorse integrative annualmente disponibili, ai sensi di legge e del CCNL delle Funzioni Locali, per le politiche di indennizzo e incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.

La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigente, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard erogativi dei servizi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

È costantemente favorito il concorso di tutti i dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di misurazione degli apporti.

I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, ai sensi della vigente normativa di legge contrattuale e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

L'Amministrazione stanziava annualmente, con propri provvedimenti, le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane, alla produttività e alla performance,

Convengono che la ripartizione delle costituite risorse sia distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 40

Riparto Fondo risorse decentrate anno 2023

Il riparto del fondo risorse decentrate per l'anno 2023, costituito con apposito atto determinativo, è riportato nell'Allegato 1 del presente contratto, formandone parte integrante e sostanziale.

Art. 41

Incremento del fondo

Per l'anno 2023, la parte variabile del fondo del salario accessorio sarà incrementata una tantum di un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018, relativo alla competenza degli anni 2021 e 2022; tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio. La quota relativa al 2023 andrà ad incrementare stabilmente la parte stabile del fondo del salario accessorio. L'importo annuo deve essere computato per intero, anche in riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. Anche tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.

Al fine di neutralizzare l'effetto degli incrementi stipendiali sui valori delle progressioni economiche che gravano sul fondo del salario accessorio in parte stabile, la stessa è incrementata di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 del vigente CCNL delle Funzioni Locali riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tale incremento andrà imputato a regime sulla parte stabile del Fondo 2023 con riferimento al personale in servizio al 1° gennaio 2021 senza tener conto del personale a tempo parziale includendo anche il personale in aspettativa o congedo non retribuito o parzialmente retribuito nonché il personale comandato presso altri enti (con esclusione, invece, del personale in comando presso l'ente). Tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.

L'art. 79 comma 1 bis del vigente CCNL delle Funzioni Locali prevede che la parte stabile del Fondo 2023 debba essere incrementata con la quota di risorse, già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tali risorse vanno conteggiate moltiplicando tali differenze per le rispettive unità di personale D3 giuridico e B3 giuridico in servizio alla data del 1° aprile 2023, tenendo conto della percentuale di del tempo parziale. Tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.

L'incremento del fondo di parte variabile potrà avvenire anche con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché con i risparmi del lavoro straordinario.

In caso di riduzione o in presenza di economie delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle EQ in un esercizio finanziario, si avrà un corrispondente

ampliamento una tantum delle risorse variabili del Fondo delle risorse decentrate per lo stesso esercizio finanziario.

Nei limiti e secondo le modalità consentite dalla legge, l'amministrazione si impegna a promuovere ogni utile iniziativa per l'incremento delle risorse destinate a sostenere la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi. In tal senso sarà valutata, tra l'altro, la possibilità di accedere a contratti di sponsorizzazione, a proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali e forme di cofinanziamento delle attività dell'Ente attraverso Fondi Nazionali e Comunitari all'uopo messi a disposizione dai competenti organi comunitari, nazionali ovvero regionali o provinciali.

Art. 42

Indennità condizioni di lavoro

L'Ente istituisce 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.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

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

continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

A specificazione di quanto previsto si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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 e/o le Aree professionali di appartenenza.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- 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;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

A specificazione di quanto previsto 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.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le Aree professionali di appartenenza

Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, etc.) 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.

E' 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 dirigente/responsabile del servizio.

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

- | | |
|--|---------------|
| a) personale esposto a rischio | € 3,00/giorno |
| b) personale esposto a disagio | € 3,00/giorno |
| c) personale con funzioni di agente contabile: | € 2,00/giorno |

Per la determinazione delle indennità di cui sopra, le parti si riservano di verificare annualmente le effettive disponibilità economiche dell'Ente.

L'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base, tra l'altro, dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed in considerazione dei giorni di effettivo servizio in cui il dipendente ha svolto attività esposte a rischio o disagio;
- eventualmente da apposite attestazioni rilasciate dal Responsabile dell'Area/Settore/Servizio presso cui è incardinato il dipendente interessato.

Gli oneri per la corresponsione delle indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019/2021.

Art. 43

Indennità per specifiche responsabilità

Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) del CCNL 2019/2021, un'indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarichi di EQ, erogabile anche mensilmente. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021. La concreta attribuzione delle

indennità è riproporzionata sulla base delle effettive disponibilità economiche annuali dell'Ente.

Le parti danno atto che l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità avviene compatibilmente con le disponibilità finanziarie dell'Ente.

L'importo delle singole indennità, che varia fino ad un massimo di € 3.000,00 (elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarichi di EQ/posizione organizzativa) è il seguente:

TABELLA PER LE ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA'				
	Operatore	Operatore Esperto	Istruttore	Funzionario
Progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici		Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 4000,00
Tenuta del protocollo informatico		Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 3000,00	
Gestione dei flussi documentali e degli archivi		Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 3000,00	
Compiti legati all'attuazione del Regolamento		Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 4000,00

Generale sulla Protezione dei Dati				
Ufficiale di stato civile			Da € 900,00 a € 3000,00	
Ufficiale di anagrafe			Da € 900,00 a € 3000,00	
Ufficiale elettorale			Da € 900,00 a € 3000,00	
Responsabile dei Tributi			Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 4000,00
Tutoraggio di altro personale	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 4000,00
Coordinamento di altro personale	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 4000,00
Riferimento, tecnico in procedimenti complessi		Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 4000,00
Riferimento amministrativo in procedimenti complessi		Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 4000,00

Riferimento contabile in procedimenti complessi		Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 4000,00
Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione		Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 4000,00
Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 3000,00	
Formatori professionali			Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 4000,00
Incarichi legati a programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (ad es. PNRR)			Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 4000,00
Personale addetto ai servizi di protezione civile	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 4000,00
Cancelliere presso gli uffici comunali				Da € 900,00 a € 4000,00

del Giudice di Pace				
RUP			Da € 900,00 a € 3000,00)	Da € 900,00 a € 4000,00
Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.				Da € 900,00 a € 4000,00
Altri incarichi	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 3000,00	Da € 900,00 a € 4000,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui lo stesso dipendente sia investito tra più compiti comportanti specifiche responsabilità (che in astratto determinerebbero più indennità), gli viene riconosciuta l'indennità di importo maggiore.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Esse sono proporzionate sia in caso di rapporto di lavoro part-time sia in relazione ai mesi di effettivo servizio prestato (si intende per mese di servizio prestato utile il periodo lavorato di almeno 15 giorni) e sono erogate annualmente.

Si precisa che l'esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di che trattasi deve risultare da un previo atto formale di conferimento, scritto ed adeguatamente motivato.

Art. 44

Indennità per servizio esterno

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria o straordinaria in servizi esterni di vigilanza, può essere attribuita una indennità giornaliera,

il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterno.

Tale indennità spetta, previa attestazione del Comandante/Responsabile della Polizia locale, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, di almeno tre ore giornaliere, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.

Le parti stabiliscono che l'importo da erogare sarà così previsto: Euro 2,00 per ogni giorno di lavoro in cui viene prestato servizio esterno per almeno tre ore.

Tale indennità potrà essere elevata fino all'importo massimo di Euro 15,00 con il finanziamento degli incentivi derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS, previa redazione di apposito progetto.

Art. 45

Indennità di funzione per il personale di Polizia Locale

Per il personale della Polizia Locale inquadrato nelle Aree Istruttori e Funzionari, che non risulti incaricato di EQ, può essere prevista un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo la catena gerarchica prevista nell'ordinamento dell'ente.

L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi elevabile fino a € 4.000 annui lordi per i Funzionari, da corrispondere per dodici mensilità.

I presupposti per l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:

- responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- coordinamento di risorse umane;
- responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali

funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;

- attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

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 il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa. In caso di attivazione di appositi progetti derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS sarà possibile prevedere il pagamento di tale indennità, previa redazione di apposito progetto. Le indennità potranno essere riproporzionate secondo le disponibilità economiche presenti nel Fondo del Salario Accessorio.

Art. 46

Incentivi funzioni tecniche

Per quanto concerne gli incentivi per le funzioni tecniche, si fa rinvio ad apposito Regolamento da adottarsi a cura dell'Ente.

Art. 47

Indennità di reperibilità

Ai sensi dell'art. 24 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente con apposito provvedimento, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dal Fondo risorse decentrate. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

La reperibilità è finalizzata ad assicurare lo svolgimento delle funzioni fondamentali che devono essere garantite in ogni momento, anche al di là della durata prevista dell'orario di servizio degli uffici, in relazione ad attività e servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

In relazione alle aree individuate come stabilito al comma 1, è il Responsabile dell'Area/Settore/Servizio interessato a determinare il personale in reperibilità, cercando di assicurare, per quanto possibile sulla base della dotazione numerica dell'organico, la rotazione tra più soggetti anche volontari. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.

Art. 48

Mobilità interna del personale

L'istituto della mobilità interna consente all'ente di impiegare il personale dipendente in modo flessibile, contemperando l'esigenza di garantire un'organizzazione del lavoro efficace, efficiente, economica e funzionale al buon andamento dei servizi, collocando le persone nell'organizzazione del lavoro in modo da:

- valorizzarne l'esperienza, le competenze e le potenzialità,
- favorirne la crescita professionale,
- garantire il buon andamento dell'amministrazione e il regolare funzionamento dei servizi.

A tal fine, i dirigenti/responsabili del servizio provvedono alla efficiente allocazione delle risorse assegnate, uniformandosi ai principi della presente disciplina, prevedendo in caso di mobilità interna del personale specifici atti amministrativi motivati e conseguenti ordini di servizio nei quali sono specificati compiti ed eventuali responsabilità da svolgere da parte del dipendente. Tali ordini di servizio sono redatti anche in caso di assunzione e di primo incarico dei dipendenti.

L'istituto della mobilità interna è applicato conciliando nella misura più ampia possibile le esigenze di interesse pubblico dell'Amministrazione, comunque prioritarie, con le esigenze dei dipendenti, contribuendo così a favorire la tendenza al continuo miglioramento della produttività generale, dell'efficacia ed efficienza dei servizi resi alla cittadinanza, dei processi di qualificazione del personale dipendente e del benessere organizzativo. Tale istituto può costituire una valida soluzione al rientro lavorativo del dipendente da congedi di maternità o aspettative, ovvero, una possibile alternativa alle richieste di part-time. Le relative procedure sono informate a principi di trasparenza e di celerità e sono orientate al simultaneo perseguimento degli obiettivi precisati nei precedenti commi.

La mobilità interna è attuata d'ufficio, per motivate esigenze di servizio, ovvero volontariamente su richiesta del dipendente.

La mobilità d'ufficio risponde ad esigenze organizzative e gestionali proprie dell'Amministrazione. Quindi nel caso in cui sia necessaria la mobilità da un determinato

servizio, l'amministrazione chiederà prioritariamente al personale la volontarietà, in caso di esito negativo, con presenza simultanea nello stesso servizio di personale della stessa Area e di profili professionali equipollenti, si dovrà considerare per la mobilità d'ufficio colui che avrà meno anni di servizio svolti all'interno della pubblica amministrazione, ed in caso di parità, colui che avrà meno anni rispetto a quelli all'interno dell'ufficio di appartenenza.

La mobilità volontaria, presuppone una specifica richiesta del dipendente interessato ed è attuata nel rispetto delle finalità e dei principi di cui al presente articolo, ovvero, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, contemperando le esigenze di servizio e l'osservanza di regole e procedure stabilite nel presente articolo, salvo per quanto riguarda le richieste inerenti l'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/92.

E' ammessa in ogni tempo la presentazione di domande contestuali di mobilità volontaria da parte di due o più dipendenti, aventi la stessa Area e profili professionali equipollenti, che intendono procedere all'interscambio dei rispettivi servizi, il cui simultaneo accoglimento consente di soddisfare le esigenze dei dipendenti e quelle di funzionamento dei servizi interessati.

Art. 49

Patrocinio legale e costituzione parte civile

Il dipendente che per fatti o atti inerenti all'adempimento dei compiti di ufficio è sottoposto a procedimenti di responsabilità penale, civile o contabile è difeso a carico dell'Ente, previa comunicazione nel più breve tempo possibile all'Amministrazione, a condizione che non sussista conflitto di interessi e salvo che non vi sia dolo o colpa grave da parte del dipendente, nel qual caso l'ente dovrà esigere dallo stesso eventualmente condannato, con sentenza esecutiva, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

Inoltre, l'Amministrazione si impegna a costituirsi parte civile nei procedimenti penali in caso di aggressioni subite dai propri dipendenti nell'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio.

Art. 50

Previdenza Complementare

Le parti concordano sulla necessità di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, fornendo adeguate informazioni al personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art. 51

Preavviso

In riferimento alla dichiarazione congiunta n. 2 del CCNL del 5 ottobre 2001 le parti convengono che qualora un dipendente presenti le proprie dimissioni per assumere servizio presso altro ente o amministrazione a seguito di concorso pubblico e la data di nuova assunzione non sia conciliabile con il vincolo temporale del preavviso, l'amministrazione valuterà se rinunciare al preavviso stesso ai sensi del CCNL del 9 maggio 2006.

Art. 52

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti:

- incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI, all'IMU ed alla TARI;
- incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 D. Lgs. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma (Deliberazione Corte dei Conti n. 6/2018 della Sezione Autonomie) ed in base ad apposito regolamento che sarà adottato dall'Ente;
- incentivi destinati agli Avvocati dipendenti del comparto e quelli per sentenze favorevoli, con spese a carico della controparte (Deliberazioni della Corte dei Conti Piemonte n. 20/2018 e Campania n. 200/2016 e n. 235/2017);
- proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati ed incassati nello stesso esercizio finanziario) eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale, non da includere nelle limitazioni di spesa previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 (Parere N. 5/SEZAUT/2019/QMIG Corte dei Conti, Sez. Autonomie del 9 aprile 2019 e Deliberazione Corte dei Conti Marche n. 3/2020);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati e svolti al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003);
- compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
- compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D. L. n. 437 del 1996, convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio per contenziosi dinanzi al giudice tributario.

- compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997;
- piani di razionalizzazione della spesa (Deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 34/2016);
- progetti interamente finanziati dall'ANCI;
- progetti interamente finanziati dall'INPS;
- progetto per la celebrazione dei matrimoni fuori la sede comunale (Deliberazione Corte dei Conti Veneto n. 322 del 7 novembre 2019);
- tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge.

Le risorse relative ai compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate se previsto da norme vigenti e sono erogate, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamento vigenti, dal Responsabile di Area/Settore/Servizio interessato, subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle risorse medesime.

Art. 53

Incentivi Messi notificatori

Ai messi notificatori è destinata una quota pari al 20% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria o di altri Enti che ne facciano richiesta secondo le norme vigenti, incamerate dal Comune.

L'erogazione degli incentivi in parola è fatta con cadenza semestrale o annuale, sulla base degli atti effettivamente notificati, come quantificati dal Responsabile di Area/Settore/Servizio competente.

Art. 54

Performance

La valutazione della performance e l'erogazione delle relative risorse avvengono nel rispetto delle disposizioni regolamentari vigenti per l'Ente, a cui le parti fanno espresso rimando.

Art. 55

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

Art. 56

Progressioni economiche all'interno delle aree (progressioni orizzontali)

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo (c.d. "progressioni orizzontali"), da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

Per la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree (progressioni orizzontali) si rimanda ad apposito Regolamento.

In questa sede viene programmato di procedere, nell'anno 2023, alle progressioni orizzontali. Le parti, tuttavia, danno atto che l'attivazione delle procedure è comunque subordinata alle disponibilità di risorse da parte dell'Ente comunale.

Ad ogni modo, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna area contrattuale è di:

Anno 2023

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	N.ro differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	3 (non più di 6)	4.800,00
Istruttori	€ 750,00	3 (non più di 5)	2.250,00
Operatori Esperti	€ 650,00	2 (non più di 5)	1.300,00
Operatori	€ 550,00	0 (non più di 5)	xx

Relativamente all'annualità 2024, come mero indirizzo e ferma restando la previsione nel contratto decentrato – parte economica 2024, le parti si impegnano ad effettuare le progressioni economiche come da prospetto che segue.

Anno 2024

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	N.ro differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	3 (non più di 6)	4.800,00
Istruttori	€ 750,00	2 (non più di 5)	1.500,00
Operatori Esperti	€ 650,00	1 (non più di 5)	650,00
Operatori	€ 550,00	0 (non più di 5)	xx

N.B.: Il “numero di differenziali attribuibili” è inteso come progressioni orizzontali che si programmano di fare negli anni di riferimento.

Art. 57

Progressioni tra le aree (progressioni verticali): Procedura e programmazione.

La disciplina della progressione tra le aree è demandata ad apposito Regolamento, che dovrà essere conforme a quanto previsto dal vigente CCNL.

Art. 58

Norma di rinvio

Per ogni altro aspetto non previsto dal presente contratto integrativo, si fa rimando al CCNL vigente.

ALLEGATO 1

Riparto Fondo risorse decentrate 2023

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali. (incluso anno 2023)	€ 26.357,54
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ 8.006,69
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 34.364,23

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 68 c. 2lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 3.699,61
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale.	
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio. Art. 70 bis comm 1 lett. a)	€ 3.836,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro - Rischio... Art. 70 bis comm 1 lett.b)	€ 1.500,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro. Maneggio valori Art. 70 bis comm 1 lett. c).	
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	€ 8.655,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ 3.232,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D	€ 11.600,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	€ 700,00
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018. Indennità di funzione di cui all'art. 56-seies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies (Personale Polizia Locale)	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (compresi compensi ISTAT di cui all'art. 70 -ter) IMU e Tari	€ 7,56
ANPR – Supporto ai Comuni per il subentro	
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Compensi ai messi notificatori.	
Art. 15 CCNL 21.05.2018 Posizioni organizzative e di risultato	
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	

ART. 27 CCNL 14.09.2000 Incentivi avvocatura interna	
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 Incentivi per funzioni tecniche.	€ 12.132,74
Art. 56-quinquies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di servizio esterno	
Art. 56-sexies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di funzione	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 45.362,91
TOTALE UTILIZZO	€ 79.727,14
lavoro straordinario	3872,11
	79.727,14
totale fondo	€

€ 3.459,01

straordinario residuo anno 2022)

€ 65.591,71

importo da iscrivere in bilancio (79.727,14+3.872,11-18.007,54 progressioni)

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (PROGRESSIONI ORIZZONTALI)

Art. 1 - Oggetto

Il presente Regolamento disciplina le procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (c.d. "progressioni orizzontali"), in coerenza con quanto stabilito dal CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 e dall'art. 52, comma 1bis, del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 2 – Definizione e finalità

Le progressioni economiche all'interno delle aree (progressioni orizzontali) sono finalizzate a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di appartenenza.

Le progressioni orizzontali consistono nell'attribuzione al dipendente, nel corso della vita lavorativa, di uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura dei differenziali stipendiali è quella stabilita dal vigente CCNL Funzioni Locali.

Ai sensi dell'art. 96 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, per il personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo l'ordinamento dell'Ente, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del citato CCNL è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Per il personale iscritto in Ordini o Albi professionali, laddove ricorrano i presupposti di cui all'art. 102 del CCNL del 16.11.2022, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 è incrementata di Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

L'attribuzione di differenziali stipendiali non determina l'attribuzione di mansioni superiori ed avviene mediante procedura selettiva di area, che eventualmente può essere attivata annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

Art. 3 – Numero massimo differenziali stipendiali per ciascun dipendente

Il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l’inquadramento nella medesima area, è quello stabilito dalla Tabella A del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, ossia:

Area	Numero massimo differenziali stipendiali
Funzionari ed Elevata Qualificazione	6
Istruttori	5
Operatori Esperti	5
Operatori	5

A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall’entrata in vigore della disciplina recata dal citato CCNL fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

Il numero massimo di cui al presente articolo è relativo a tutto il periodo in cui permane l’inquadramento nella medesima area.

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

Posto che, in base a quanto previsto dall’art. 78 del CCNL 16.11.2022 il valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall’istituto delle progressioni economiche di cui all’art. 16 del CCNL 21.05.2018 è mantenuto a titolo di “differenziale stipendiale”, tale ultimo “differenziale stipendiale” non pregiudica l’attribuzione degli ulteriori “differenziali stipendiali” di cui al presente Regolamento che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

Art. 4 – Numero di differenziali stipendiali per ciascuna area

Il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi nell’ambito del Fondo risorse decentrate.

Opera il limite del 50% (rapporto tra PEO effettuate e PEO che hanno concorso alla selezione: riferimento Circolare del MEF n. 15/2019 – art. 23 D.Lgs. n. 150/2009 – parere ARAN CFL220). Tale limite è arrotondato per difetto fino a 0,49, altrimenti per eccesso. Il limite opera in relazione alla singola area.

Si precisa che il limite viene calcolato in rapporto ai dipendenti che, per ciascuna area, partecipano alla selezione, come da succitata Circolare (“... che hanno concorso alla selezione”).

Nel caso in cui in una singola area è presente un solo dipendente o comunque un solo dipendente dell'area partecipa alla procedura, comunque questi potrà beneficiare della progressione, allorquando ne ricorreranno i presupposti.

Art. 5 – Requisiti minimi per la ammissione alla procedura selettiva di area

Sono ammessi a partecipare alla procedura selettiva di ogni singola area i lavoratori titolari con l'Ente di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (sia esso a tempo pieno o a tempo parziale) che posseggano i seguenti requisiti minimi:

- negli ultimi due anni non aver beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

- negli ultimi due anni non aver riportato provvedimenti disciplinari superiori 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.

Art. 6 – Modalità di attribuzione dei punteggi

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.

La graduatoria, fino al raggiungimento di un punteggio massimo possibile di **100 punti** (a cui si aggiunge la eventuale maggiorazione per coloro che non hanno conseguito progressioni economiche da più di sei anni), viene definita in base ai seguenti criteri:

1) **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 – **punteggio massimo 50 punti**, calcolato come di seguito indicato:

Media performance nel triennio	Punteggio attribuito
media del 100% del punteggio massimo ottenibile	50
media dal 91% al 99% del punteggio massimo ottenibile	45
media dal 81% al 90% del punteggio	35

massimo ottenibile	
media dal 71% al 80% del punteggio massimo ottenibile	20
media fino al 70% del punteggio massimo ottenibile	25

2) **esperienza professionale**. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi – **punteggio massimo 30 punti**, calcolato come di seguito indicato:

Criterio	Punteggio
Esperienza lavorativa – Permanenza nella posizione economica / ultimo differenziale acquisito	2 punti per ogni anno di permanenza (o per ogni anno dall’ultimo differenziale acquisito) con frazionamento per i periodi inferiori all’anno fino ad un massimo attribuibile di 15 punti .
Esperienza lavorativa – Permanenza nella categoria giuridica / Area	1 punto per ogni anno di permanenza con frazionamento per i periodi inferiori all’anno fino ad un massimo attribuibile di 15 punti .

3) **capacità culturali e professionali** – **punteggio massimo 20 punti**, suddiviso e calcolato come segue:

3a) Istruzione – **punteggio massimo 15 punti**, calcolato come segue:

3 punti per ogni titolo di studio superiore posseduto. Per “titolo di studio superiore” si intende un titolo superiore a quello richiesto per l’accesso all’area di appartenenza.

(nota: il punteggio della laurea triennale viene assorbito da quello della corrispondente laurea magistrale-specialistica, pertanto non vi è sommatoria tra le due. La sola laurea triennale, ad ogni modo, legittima l’attribuzione del punteggio laddove costituisca “titolo di studio superiore”, secondo la definizione di cui sopra. Per “titolo di studio superiore” si intendono anche Master e Dottorato di ricerca)

3b) Formazione e pubblicazioni – rientrano in tale tipologia le attività formative effettuate anche nell’ambito dei piani di formazione del personale, con esclusivo riferimento a corsi per i quali è necessario sostenere un esame finale di abilitazione o il conseguimento di una certificazione delle competenze acquisite (sono esclusi i semplici corsi di formazione che rilasciano l’attestato di partecipazione). Inoltre rientrano in tale tipologia le pubblicazioni di articoli o libri attinenti alle materie lavorative – **punteggio massimo 5 punti**, calcolato come segue:

Tipologia	Punteggio
Attività formativa erogata/organizzata dall’Ente	0,5 per ogni attività formativa completata nell’ultimo triennio
Conoscenza lingua straniera	1
Conoscenze informatiche	1
Altre certificazioni	0,50
Pubblicazioni	0,50 per ogni articolo 2 per ogni libro

Art. 7 – Punteggio aggiuntivo

Al dipendente che partecipa alla procedura e che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% sul punteggio ottenuto con l’applicazione dei criteri di cui all’articolo che precede.

Art. 8 – Criteri di priorità in caso di parità dei punteggi

In caso di parità dei punteggi determinati ai sensi degli articoli precedenti, i criteri di priorità sono, nell’ordine, i seguenti:

- 1) maggiore anzianità di servizio presso l’Ente (fa fede la data di assunzione a tempo indeterminato presso l’Ente)
- 2) maggiore anzianità anagrafica

Art. 9 – Indizione della procedura e graduatoria

La procedura selettiva è indetta, per tutte le Aree/Settori, con Determinazione del Responsabile del personale, in qualità di Responsabile della procedura, che provvede altresì all’approvazione del bando/avviso.

All’esito della raccolta delle domande e dopo averne verificato l’ammissibilità, il Responsabile del personale provvede all’attribuzione dei punteggi ed alla formazione

della graduatoria (una per ciascuna Area/Settore oggetto di progressioni), che viene quindi approvata dallo stesso.

Nel caso in cui il Responsabile del personale intenda partecipare alla selezione, questi si astiene e la procedura è indetta da altro Responsabile o dal Segretario comunale.

Si precisa che gli incaricati di EQ concorrono con una graduatoria a parte rispetto agli altri dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari e dell'EQ ma non incaricati di Elevata Qualificazione. I differenziali stipendiali "in palio" vengono suddivisi equamente tra le due graduatorie. Laddove ciò non sia possibile in quanto il numero di differenziali da attribuire sia dispari, si ricorre ai criteri di priorità di cui all'art. 8 che precede.

Le progressioni (differenziali stipendiali) sono attribuite, per ciascuna Area/Settore, a coloro che si sono utilmente collocati, sulla base del numero di differenziali stabiliti per ciascuna Area/Settore e nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 10 – Riesame

Entro sette giorni dalla pubblicazione della graduatoria, i dipendenti che hanno partecipato alla procedura selettiva possono presentare motivata istanza di riesame al Responsabile, laddove ritengano che vi siano stati errori nell'attribuzione dei punteggi. Il Responsabile decide sull'istanza, di norma, nei successivi dieci giorni, se del caso assumendo i provvedimenti conseguenti.

Art. 11 – Decorrenza della progressione economica e vigenza della procedura

La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che la prevede.

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.

I differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

Art. 12 – Disposizione transitoria

Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

Art. 13 - Norma di rinvio

Per ogni altro aspetto non disciplinato dal presente Regolamento, si fa rinvio alle norme vigenti in materia ed al vigente CCNL Funzioni Locali. Le norme del presente regolamento che eventualmente risulteranno in contrasto con sopravvenute disposizioni di legge o sopravvenuti orientamenti (ARAN, Corte dei Conti, ecc...) si intenderanno disapplicate.

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA AREE (PROGRESSIONI VERTICALI)

Art. 1 - Oggetto

Il presente Regolamento disciplina le procedure per le progressioni tra aree (c.d. "progressioni verticali"), in coerenza con quanto stabilito dal CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 e dall'art. 52, comma 1bis, del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 2 - Definizione e finalità

Le progressioni tra aree (progressioni verticali) consistono nel passaggio dall'area di appartenenza così come delineata del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 a quella immediatamente superiore e sono riservate ai dipendenti dell'Ente assunti a tempo indeterminato. La finalità delle progressioni verticali è quella di valorizzare l'esperienza e la professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza.

Le progressioni verticali possono avvenire secondo la modalità ordinaria oppure in deroga.

Art. 3 – Modalità ordinaria

Le progressioni verticali ordinarie avvengono nel rispetto dei piani triennali del fabbisogno di personale (ovvero nella relativa sezione contenuta nel PIAO) e quindi devono essere ivi previste, facendo salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Le progressioni tra le aree avvengono ordinariamente tramite procedura comparativa, preceduta dalla pubblicazione di un bando/avviso.

Alla procedura comparativa possono partecipare i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- essere assunti a tempo indeterminato presso l'Ente;
- essere appartenenti alla categoria/Area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione per un periodo minimo di almeno 36 mesi;
- non aver riportato provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- essere in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.

La procedura comparativa è indetta con Determinazione del Responsabile del personale, in qualità di Responsabile della procedura, che provvede altresì all'approvazione del bando/avviso. All'esito della raccolta delle domande e dopo averne verificato l'ammissibilità, il Responsabile del personale provvede a nominare la Commissione valutativa, composta da n. 3 componenti, che possono essere scelti anche al di fuori dell'Ente, purché in possesso delle necessarie competenze ed esperienza.

Della Commissione valutativa non possono far parte coloro che hanno presentato domanda per partecipare alla procedura. Parimenti, nel caso in cui il Responsabile del personale intenda partecipare alla procedura, questi si astiene e la procedura è indetta da altro Responsabile o dal Segretario comunale. Il Segretario comunale, all'occorrenza, può fungere da Responsabile della procedura e far parte altresì della Commissione.

La Commissione provvede all'attribuzione dei punteggi ed alla formazione della graduatoria che viene quindi approvata dal Responsabile del personale.

La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

Art. 4 – Formazione della graduatoria

La graduatoria, fino al raggiungimento di un punteggio massimo possibile di 100 punti, viene definita in base ai seguenti criteri:

1) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque 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 - **punteggio massimo 40 punti**, calcolato come di seguito indicato:

Media performance nel triennio	Punteggio attribuito
media del 100% del punteggio massimo ottenibile	40
media dal 91% al 99% del punteggio massimo ottenibile	35
media dal 81% al 90% del punteggio massimo ottenibile	30
media dal 71% al 80% del punteggio massimo ottenibile	25
media fino al 70% del punteggio massimo ottenibile	20

2) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno - **punteggio massimo 30 punti**, calcolato come di seguito indicato:

Titoli/Competenze	Punteggio
Titolo di studio ulteriore rispetto a quello previsto per l'accesso all'area dall'esterno	5 punti per ogni titolo ulteriore

(nota: il punteggio della laurea triennale viene assorbito da quello della corrispondente laurea magistrale-specialistica, pertanto non vi è sommatoria tra le due a meno che non si tratti di indirizzi diversi, nel qual caso le lauree vengono valutate autonomamente. La sola laurea triennale, ad ogni modo, legittima l'attribuzione del punteggio laddove costituisca "titolo di studio superiore", secondo la definizione di cui sopra. Per "titolo di studio superiore" si intendono anche Master e Dottorato di ricerca)

3) numero e tipologia degli incarichi rivestiti - **punteggio massimo 30 punti**, calcolato come di seguito indicato:

Tipologia incarico	Punteggio
Responsabile di Ufficio/Settore/Servizio	8 per ogni incarico
RUP nell'ambito delle procedure di gara	5 per ogni incarico
Altre tipologie di incarico	3 per ogni incarico

N.B.: deve trattarsi di incarico formalmente conferito e di durata di almeno un mese

In caso di parità dei punteggi, i criteri di priorità sono, nell'ordine, i seguenti:

- 1) maggiore anzianità di servizio presso l'Ente (fa fede la data di assunzione a tempo indeterminato presso l'Ente)
- 2) maggiore anzianità anagrafica

Art. 5 – Riesame

Entro sette giorni dalla pubblicazione della graduatoria, i dipendenti che hanno partecipato alla procedura possono presentare motivata istanza di riesame alla Commissione, laddove ritengano che vi siano stati errori nell'attribuzione dei punteggi. La Commissione decide sull'istanza, di norma, nei successivi dieci giorni, se del caso assumendo i provvedimenti conseguenti.

Art. 6 – Progressioni verticali in deroga. Disciplina vigente fino al 31 dicembre 2025

Fino al 31 dicembre 2025 le progressioni tra aree possono avvenire altresì mediante procedure valutative a cui sono ammessi i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente da almeno 36 mesi, in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza allegata al CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, ossia:

Progressioni tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori a Area degli Operatori Esperti	a) Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del sistema di classificazione precedente al CCNL del 16.11.2022
da Area degli Operatori Esperti a Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori Esperti e/o nella corrispondente categoria del sistema di classificazione precedente al CCNL del 16.11.2022 oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori Esperti e/o nella corrispondente categoria del sistema di classificazione precedente al CCNL del 16.11.2022
da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del sistema di classificazione precedente al CCNL del 16.11.2022 oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del sistema di classificazione precedente al CCNL del 16.11.2022

--	--

I requisiti di cui sopra costituiscono i requisiti minimi di accesso alla procedura valutativa.

Relativamente alla procedura (indizione, presentazione delle domande, Commissione, riesame, ecc...) trova applicazione quanto sopra statuito a proposito delle progressioni verticali con modalità ordinaria. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

La graduatoria, fino al raggiungimento di un punteggio massimo possibile di 100 punti, viene definita in base ai seguenti criteri:

1) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato, presso l'Ente di appartenenza– **Punteggio massimo 35 punti**, calcolato come di seguito indicato:

0,30 punti per ogni mese di servizio o frazione superiore ai 15 giorni

N.B.: vengono considerati solo i periodi ULTERIORI rispetto ai requisiti minimi di cui alla tabella che precede. Ad esempio: per le progressioni da Area degli Operatori a Area degli Operatori Esperti vengono considerati solo i periodi eccedenti i 5 anni di esperienza minima richiesta

2) Titolo di studio - **Punteggio massimo 35 punti**, calcolato come di seguito indicato:

Titolo	Punteggio
Diploma*	6
Laurea triennale **	10
Laurea magistrale-specialistica **	15
Lauree triennali ulteriori ***	5
Lauree magistrali-specialistiche ulteriori ***	7
Master di primo livello	2
Master di secondo livello	3
Dottorato di ricerca	4

* Limitatamente alle progressioni da Area degli Operatori a Area degli Operatori Esperti nonché alle progressioni da Area degli Operatori Esperti a Area degli Istruttori allorquando ci si è avvalsi del criterio sub b) di cui alla tabella che precede sui requisiti minimi

** Limitatamente alle progressioni da Area degli Operatori a Area degli Operatori Esperti ed alle progressioni da Area degli Operatori Esperti a Area degli Istruttori

*** Limitatamente alle progressioni da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Il suddetto punteggio viene attribuito, nel caso sub a) di cui alla

tabella sopra, per l'eventuale laurea ulteriore rispetto a quella ivi richiesta come requisito minimo. (nota: il punteggio della laurea triennale viene assorbito da quello della corrispondente laurea magistrale-specialistica, pertanto non vi è sommatoria tra le due)

3) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Punteggio massimo 30 punti, calcolato come di seguito indicato:

Competenze	Punteggio
Competenze informatiche certificate *	2 per ogni certificazione posseduta
Competenze linguistiche certificate *	2 per ogni certificazione posseduta
Abilitazioni professionali	5 per ogni abilitazione posseduta
Competenze acquisite attraverso percorsi formativi *	3 per ogni certificazione posseduta

* con esclusivo riferimento a corsi per i quali è necessario sostenere un esame finale di abilitazione o il conseguimento di una certificazione delle competenze acquisite (sono esclusi i semplici corsi di formazione che rilasciano l'attestato di partecipazione)

In caso di parità dei punteggi, i criteri di priorità sono, nell'ordine, i seguenti:

1) maggiore anzianità di servizio presso l'Ente (fa fede la data di assunzione a tempo indeterminato presso l'Ente)

2) maggiore anzianità anagrafica

Art. 7 – Risorse per le progressioni verticali in deroga

Ai sensi dell'art. 13, comma 8, del CCNL Funzioni Locali 2022, le progressioni verticali in deroga sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018.

Art. 8 – Progressioni verticali in deroga e accesso dall'esterno

Come chiarito dall'ARAN con l'orientamento applicativo CFL209, "se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13; se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno

garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)."

Art. 9 – Trattamento economico

Al dipendente che ha conseguito la progressione verticale (sia essa ordinaria o in deroga) viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Art. 10 – Esonero dal periodo di prova – Ferie – RIA

In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Art. 11 - Norma di rinvio

Per ogni altro aspetto non disciplinato dal presente Regolamento, si fa rinvio alle norme vigenti in materia ed al vigente CCNL. Le norme del presente regolamento che eventualmente risulteranno in contrasto con sopravvenute disposizioni di legge o sopravvenuti orientamenti (ARAN, Corte dei Conti, ecc...) si intenderanno disapplicate.