



COMUNE DI POMARANCE Provincia di Pisa

P.za S. Anna n°1 56045 - Pomarance (PI) - Tel.0588/62311 Fax 0588/65470

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
NORMATIVO 2023-2025 ED ECONOMICO 2023**

PREMESSO

- che in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali relativo al periodo 2019 – 2021;
- che in data 14/12/2023 si è addivenuti alla sottoscrizione della preintesa del CCDI Normativo 2023-2025 ed – Economico 2023;

Vista:

- la Relazione Illustrativa-Tecnico Finanziaria;
- la certificazione del Revisore Unico acquisita al protocollo in data 21/12/2023;
- le deliberazioni di Giunta Comunale n. 233 del 21/12/2023 e n. 250 del 28/12/2023 di autorizzazione del Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del medesimo accordo;

L'anno 2023, il giorno 29 (ventinove) del mese di dicembre alle ore 10,00 presso la sede municipale del Comune di Pomarance ha avuto luogo l'incontro tra

La Delegazione di Parte Pubblica del COMUNE DI POMARANCE:

Nella persona del:

Segretario Generale F.F.

F.to Dott.ssa Eleonora Burchianti

La Delegazione Sindacale: **R.S.U. DEL COMUNE DI POMARANCE**

F.to Maleno Mori

F.to Doriana Mugnaini

F.to Giuliana Colagiacomò

F.to Torracò Antonio

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. territoriali:

C.G.I.L. FP_F.to Silvia Orsini _____

C.I.S.L. FPS per Cinzia Ferrante F.to Maria Angela Ciampi _____

CSA RAL F.to Enzo Provenzano _____

Al termine dell'incontro le Parti sottoscrivono definitivamente il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo per il triennio 2023 – 2025 ed economico per l'anno 2023, come di seguito riportato:

TITOLO I – PARTE NORMATIVA - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

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

- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL);
- b) il D.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto dagli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) il D.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt.16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il D.lgs. 75/2017, recante "Modifiche e integrazioni al [decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165](#), ai sensi degli commi 1, lettera a) e 2, lettere b), c), d) ed e) e [17](#), comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della [legge 7 agosto 2015, n.124](#), in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- f) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente;
- g) i CCNL comparto Regioni - Autonomie locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018, 16/11/2022.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

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

2) Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31/12/2025 ad eccezione degli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico previsti dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.**

3) Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e l'utilizzo delle risorse del fondo del salario accessorio con apposito accordo. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali la convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, avverrà entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il 30 aprile di ciascun anno, come previsto dall'art. 8 comma 4 CCNL, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

4) Il presente contratto **sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente** e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I – Sistema delle relazioni sindacali-

Art. 3 - Principi

1) Il sistema di relazioni sindacali è strutturato per costruire relazioni stabili tra l'ente e soggetti sindacali, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza dell'ente di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati.

2) Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, orientato alla prevenzione dei conflitti e si esplica nei seguenti istituti:

- informazione (Art. 4 CCNL)
- confronto (Art. 5 CCNL)
- contrattazione collettiva integrativa (Art. 7 CCNL)

Art. 4 – Verifiche dell'attuazione del contratto

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

2) La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

2) L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza del contratto integrativo. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 6 - Clausole di raffreddamento

1) Le parti si impegnano a rendere concreti i principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e prevenzione dei conflitti.

2) 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 e compiranno, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

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

Art. 7 - Diritto di assemblea

1)Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4.12.2017 e dalla disciplina contrattuale 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 (art. 10 CCNL), senza decurtazione della retribuzione.

Art. 8 – Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali

1)Lo sciopero proclamato deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a dieci giorni rispetto alla data dello sciopero, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

2)In caso di sciopero devono essere assicurati i seguenti servizi essenziali:

- stato civile;
- servizio elettorale;
- servizi cimiteriali;
- servizi di protezione civile;
- servizio manutenzioni;
- servizio di centralino;
- servizio di polizia municipale;
- servizio personale.

3)I contingenti minimi di personale tenuto a prestare servizio in caso di sciopero sono i seguenti:

STATO CIVILE

E' garantita la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili: raccolta delle registrazioni di nascita e di morte.

Contingente: n. 1 dipendente appartenente all'Area Istruttori o all' Area degli Operatori Esperti.

SERVIZIO ELETTORALE

Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.

Contingente Attività Amministrativa:

n. 1 dipendente appartenente all'Area Funzionari e dell' Elevata Qualificazione;

n. 1 dipendente appartenente all'Area degli Istruttori o all'Area degli Operatori Esperti.

n. 1 dipendente appartenente all'Area degli Istruttori o dei Funzionari e dell' Elevata Qualificazione per l'ufficio economato; da mettere a disposizione da parte del Settore Finanze e Bilancio

Contingente Attività di supporto esterno:

n. 2 dipendenti appartenenti all'Area degli Operatori Esperti o degli Istruttori o dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

SERVIZI CIMITERIALI

E' garantita la continuità delle prestazioni di ricevimento ed inumazione/tumulazione delle salme.

Contingente: n. 2 dipendenti appartenenti all'Area degli Operatori Esperti.

SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE

Il servizio é garantito con 2 dipendenti di cui uno appartenente all'Area degli Istruttori ed uno appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione facenti parte della squadra di reperibilità dell'Unione Montana Alta Val di Cecina.

SERVIZI DEL PERSONALE

Nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese, il Servizio Personale dovrà garantire l'erogazione degli emolumenti retributivi; degli assegni con funzione di sostentamento e la compliance ed il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali al fine di rispettare le scadenze di legge.

Contingente: n. 1 dipendente appartenente all'Area degli Istruttori o all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

SERVIZIO MANUTENZIONI

Il servizio é assicurato da n. 1 dipendente appartenente all'Area degli Operatori Esperti o degli Istruttori o dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

SERVIZIO DI CENTRALINO

Contingente: n. 1 dipendente appartenente all'Area degli Istruttori

SERVIZIO DI POLIZIA MUNICIPALE

Il servizio é assicurato da n. 1 dipendente appartenente all'Area degli Istruttori o dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e premialità

Art. 9 – Quantificazione delle risorse

1) La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive e indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2) Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, come definito dagli atti costitutivi dell'Amministrazione, verrà utilizzato per la parte stabile a seguito del processo di depurazione delle risorse a destinazione vincolata (ossia dell'indennità di comparto; delle progressioni economiche e degli assegni ad personam in godimento) per la remunerazione delle risorse destinate alle indennità di cui all'articolo 80, comma 2, lettera c), d), e), f), h), j) e k), mentre la parte variabile verrà destinata alla remunerazione dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa, art. 80, comma 2, lettere a) e b) ed ai compensi di cui all'art. 80 comma 2 lettera g).

Art. 10 – Strumenti di premialità

1) Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti in vigore presso l'ente, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono utilizzabili i seguenti strumenti di premialità:

- i premi correlati alla performance organizzativa;
- i premi correlati alla performance individuale;
- le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o i compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 80, comma 2 e 3 del CCNL.
- Il premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL del 16/11/2022;
- le progressioni economiche all'interno dell'area, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL del 16/11/2022, potranno essere previste nel limite delle risorse destinate in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite ai successivi articoli;

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 11– Criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie

1) Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base delle analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2) Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi

fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) l'imprescindibilità del sistema premiale dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, competenze dimostrate, comportamento organizzativo e professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Eventuali risorse di parte stabile residue concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili nell'anno di utilizzo delle risorse.

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

Art. 12 – Criteri generali

1) L'istituto della progressione economica **all'interno delle aree** si realizza mediante acquisizione, in sequenza dopo il trattamento tabellare, di successivi "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio (Tabella A del CCNL del 16/11/2022).

2) La progressione economica viene riconosciuta nel limite delle risorse stabili destinate annualmente a tal fine dalla contrattazione decentrata a favore di una **quota limitata di dipendenti** attraverso procedure selettive di area, attivabili annualmente.

3) Possono accedere alle procedure selettive di area per l'assegnazione di progressioni economiche i dipendenti che:

-non hanno avuto una progressione economica orizzontale o un nuovo "differenziale stipendiale" **da almeno 3 anni. Per il solo anno 2024 tale termine è elevato a 4 anni.** Per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

-non siano stati destinatari di una sanzione disciplinare superiore alla multa negli ultimi 2 anni;

4) La procedura selettiva di area è attuata secondo i seguenti criteri per gli anni 2023 - 2024:

- **media delle ultime tre valutazioni** individuali annuali conseguite o comunque, in caso di mancata valutazione per assenza dal servizio in uno di tali anni, delle ultime tre

valutazioni disponibili – fino a un massimo di **70 punti**.

Il punteggio viene calcolato in misura proporzionale a tale media;

- **esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente**, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, presso il Comune di Pomarance e altri enti del comparto funzioni locali al 31/12 dell'anno precedente la selezione - fino a **30 punti**.

Il punteggio viene attribuito secondo la seguente formula:

$$\frac{(\text{punteggio max per Area contrattuale}) * (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato})}{(\text{n. anni o frazioni di anno di anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area})}$$

5) dall'anno 2025:

- **media delle ultime tre valutazioni** individuali annuali conseguite o comunque, in caso di mancata valutazione per assenza dal servizio in uno di tali anni, delle ultime tre valutazioni disponibili – fino a un massimo di **70 punti**. Il punteggio viene calcolato in misura proporzionale a tale media;

- **esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente**, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, presso il Comune di Pomarance e altri enti del comparto funzioni locali al 31/12 dell'anno precedente la selezione - fino a **25 punti**.

Il punteggio viene attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{punteggio} = \frac{(\text{punteggio max per Area contrattuale}) * (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato})}{(\text{n. anni o frazioni di anno di anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area})}$$

- **capacità culturali e professionali** acquisite attraverso la partecipazione a corsi di formazione attinenti alle attività e servizi di competenza e che si sono conclusi con un accertamento di apprendimento con profitto, attestato da un test finale/esame, in ragione di 0,5 punti per ogni giornata di formazione di 6 ore o in ragione di 1 punto per ogni incarico di docenza di almeno 6 ore - fino a un massimo di **5 punti** (purché si tratti di corsi rivolti al personale interno o svolti in orario di servizio);

6) 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 di appartenenza.

7) L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri, partendo dai punteggi più elevati (sommatoria dei criteri di cui ai precedenti punti), fino ad utilizzo della capienza della quota stessa destinata ai differenziali stipendiali.

8) Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggiore anzianità nella posizione economica dell'Area di appartenenza;
- maggiore anzianità di servizio;
- titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'area di appartenenza;
- maggiore età anagrafica;

9) Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo, complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri indicati in precedenza come segue:

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

10) Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Direttore del Settore Affari Generali (per tutti i settori e per tutte le aree) sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente adeguatamente pubblicizzato e portato con certezza a conoscenza di tutti i dipendenti.

Art. 13 – Modalità di assegnazione delle Progressioni economiche

1. La parte pubblica proporrà quanto destinare annualmente alle nuove Progressioni economiche (PE).

2. Le risorse complessivamente destinate dal 1° gennaio di ciascun anno all' istituto delle PE verranno suddivise per area nel modo seguente:

- il valore medio della progressione viene moltiplicato per i dipendenti in servizio nelle singole Aree. Il prodotto così ottenuto per ogni singola area rapportato alla somma dei prodotti delle singole aree determina la percentuale di "assorbimento" di ciascuna Area che moltiplicata per l'ammontare del fondo disponibile per le PE quantifica il fondo di ogni area;
- il fondo attribuito ad ogni Area diviso per il differenziale stipendiale di cui alla Tabella A del CCNL del 16/11/2022 determinerà il numero delle progressioni per Area. Il numero delle PE attivabili per ogni Area è approssimato per difetto all'unità inferiore.

3. La procedura di selezione si svolge, **di norma, entro il 31 ottobre dell'anno di riferimento. Per l'anno 2023 la selezione dovrà essere svolta entro il 31/03/2024**, tenuto conto dei dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle PE.

Le progressioni saranno riconosciute nel rispetto dei limiti fissati dalle vigenti disposizioni. A seguito dell'attribuzione delle PE si potranno generare dei resti di budget per ciascuna Area che verranno destinati, nel rispetto dei limiti fissati dalle vigenti disposizioni (in particolare circolare RGS n. 15 del 16.05.2019) **ad ulteriori PE prima all'Area degli Operatori Esperti, poi all'Area degli Istruttori ed infine all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni. Gli ulteriori resti verranno destinati alla produttività.**

Art. 14 – Procedura di approvazione e assegnazione delle PE

1) Il Servizio del Personale provvederà all'approvazione dell'elenco degli ammessi, dei non ammessi e delle graduatorie per ciascuna Area in ordine di punteggio degli ammessi.

2) Entro dieci giorni dalla pubblicazione ogni dipendente potrà ricorrere, motivando, contro la non ammissione o il punteggio assegnato.

3) Il Segretario Generale esaminerà i ricorsi presentati procedendo all'eventuale diniego/accoglimento totale o parziale e approvando le graduatorie definitive.

4) Il Servizio del Personale emetterà il provvedimento per l'assegnazione delle PE agli aventi diritto.

CAPO IV – Performance e Premio individuale

Art. 15 – Disciplina della performance e del premio individuale

L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione come previsto dal Sistema di valutazione della performance per il personale del comparto del Comune di Pomarance.

La somma annuale complessivamente destinata all'incentivazione della performance dei dipendenti viene ripartita come segue:

- il **95%** per l'incentivazione della performance individuale;
- il **5%** per l'incentivazione della performance organizzativa.

1)INCENTIVAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione dei risultati conseguiti nell'ambito del ciclo della performance è certificata ogni anno dal Nucleo di Valutazione, contestualmente alla valutazione delle Elevate Qualificazioni secondo le previsioni del Sistema permanente di valutazione.

L'incentivo al personale viene erogato in base alla valutazione della performance individuale collegata al raggiungimento degli obiettivi individuali ed al contributo individuale alla performance organizzativa, ai comportamenti professionali ed organizzativi, nonché al livello delle competenze risultanti dalla scheda individuale.

L'erogazione del compenso relativo alla performance individuale avviene secondo le percentuali fissate nel sistema di valutazione e dai successivi punti:

- la valutazione della scheda è effettuata dal Direttore di Settore sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione e si esprime in un punteggio a cui corrisponde una percentuale da applicare al compenso come di seguito determinato:

- ai fini della assegnazione dei compensi di cui al precedente punto il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stati impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio o assunti in servizio partecipano o in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto o in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nell'ente.

- non si dà luogo all'erogazione dei compensi di cui al presente articolo in caso di assenza superiore a 180 giorni nel corso dell'anno.

Ai fini del conteggio NON sono considerate assenze dal servizio quelle per: infortunio sul lavoro; permessi ex L. 104/92 ex art. 33. 3; donazione sangue; congedo ordinario; riposo compensativo; permessi sindacali per attività riferite all'ente; aspettative o distacchi sindacali; astensione per maternità; assenza per malattia con terapia salvavita nonché le altre tipologie di assenza che i contratti nazionali o la legislazione vigente escludono dal produrre effetti sul salario accessorio;

- in attuazione dell'art. 81 del CCNL, deve essere assicurato al 10% dei dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione la maggiorazione del 30%; della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo;

- la maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria in base ai seguenti criteri:

1-valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;

-in caso di parità in base al seguente ordine di priorità:

a)mancato conseguimento della maggiorazione;

- b)conseguimento della maggiorazione stessa nel piu' lontano periodo;
- c)media più alta delle valutazioni conseguite nell'ultimo triennio;
- d)maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

In caso di ulteriore parità l'individuazione dei dipendenti a cui attribuire il premio competerà al Nucleo di Valutazione.

-la maggiorazione del premio trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnate alla performance individuale;

- il budget destinato alla performance individuale si divide per il numero complessivo dei dipendenti in servizio al 01/01/ dell'anno di riferimento delle valutazioni, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. A tal fine il personale a tempo parziale viene conteggiato come unità intera;

- il risultato della divisione indica la media pro capite.

Successivamente si procede, a calcolare il 30% dell'importo da assegnare al 10% dei dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto secondo l'ordine previsto al precedente capoverso nel modo seguente:

- la media pro capite come sopra calcolata viene moltiplicata per il 30%. L'importo unitario così ottenuto viene moltiplicato per il 10% dei dipendenti.
- tale importo sottratto dal budget destinato alla performance individuale suddiviso tra i dipendenti determina la nuova media procapite da ridistribuire ai dipendenti;
- Il 10% del personale si vedrà assegnata la maggiorazione del 30% e la nuova media pro capite.

Le economie derivanti dalle suddette operazioni saranno ripartite nello stesso anno tra i dipendenti che hanno ottenuto un punteggio non inferiore a 83.

L'ufficio Personale definito il premio, provvederà a comunicarlo a singoli dipendenti ed ai direttori di settore.

Al personale comandato part time presso il Comune in misura NON superiore al 50%, si applicherà il Sistema di Valutazione dell'ente di appartenenza, utilizzando le schede di valutazione di quell'ente e secondo le relative procedure. Il superiore gerarchico presso l'ente da cui dipende il personale comandato, prima di fare la valutazione dovrà acquisire il parere del responsabile dell'ufficio dell'ente presso il quale il suo collaboratore presta la parte residua del tempo di lavoro.

Per i comandati a tempo pieno presso il Comune di Pomarance o per una quota **superiore** al 50%, la valutazione verrà effettuata dal Direttore del Settore del Comune di Pomarance, acquisendo il parere degli altri superiori gerarchici residuali del dipendente. La valutazione sarà espressa mediante utilizzo della scheda dell'ente utilizzatore.

Il Segretario Generale opererà in accordo con gli altri Direttori al fine di armonizzare a livello di Ente le valutazioni del personale dipendente, anche al fine dell'attribuzione della maggiorazione di cui precedenti commi.

L'erogazione del premio in oggetto avverrà a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati e comunque di norma non oltre il mese di maggio dell'anno successivo a quello a cui le valutazioni si riferiscono.

2) INCENTIVAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

In attuazione dell'art. 80 del CCNL, è destinato alla performance organizzativa una quota pari al **5%** della somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti.

Tale percentuale potrà essere rivista annualmente in sede di incontri sindacali.

L'incentivo di performance organizzativa è collegato al raggiungimento di obiettivi specifici, anche di mantenimento, in correlazione alle priorità individuate dalla Giunta Comunale nell'ambito del PIAO, in particolare nella sezione "valore pubblico", ove sono individuati, tra gli altri, uno o più obiettivi rilevanti a tali fini e l'assegnazione delle risorse per ciascuno di questi.

La liquidazione del premio avverrà solo a consuntivo, dopo l'accertamento dei risultati conseguiti, verificati e certificati dal Nucleo di Valutazione che dovrà attestare il livello di conseguimento degli obiettivi stessi secondo le modalità previste dal Sistema di Valutazione.

Il Direttore di Settore determina l'apporto individuale del personale al raggiungimento degli specifici obiettivi fissati nel progetto, sulla base dell'impegno individuale e del grado di complessità.

Le risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono ripartite tra i settori, con il seguente meccanismo di calcolo:

- il numero dei dipendenti dell'ente al 01/01 dell'anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per AREA. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale viene conteggiato come unità intera;
- il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni AREA è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

AREA	Peso
OPERATORI	0,95
OPERATORI ESPERTI	1,00
ISTRUTTORI	1,13
FUNZIONARI ED EQ	1,25

- **i risultati ottenuti per ogni area sommati danno luogo ad un valore complessivo;**
- le risorse destinate alla valorizzazione della performance organizzativa suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, determinano un importo unitario che moltiplicato per il peso e per il personale di ogni area appartenente ad ogni settore determinano l'importo per la valorizzazione della performance organizzativa di ogni settore;
- il budget di settore così determinato verrà liquidato tra i dipendenti del settore in base all'apporto individuale per il raggiungimento degli specifici obiettivi fissati nei documenti di programmazione come da relazione del Direttore;
- le economie della performance organizzativa costituiscono economie di bilancio

Art. 16 – Decurtazione per i beneficiari di altri compensi incentivanti

1) Le parti stabiliscono di applicare una decurtazione, secondo lo schema seguente, delle quote individuali spettanti di incentivo alla produttività per quei dipendenti che hanno percepito nell'anno oggetto di valutazione, altri incentivi per specifiche attività e prestazioni

previste da particolari norme di legge (i compensi si intendono al lordo degli oneri a carico del dipendente):

DA €	A €	%
0	3.000,00	0
3.000,01	4.000,00	10%
4.000,01	5.000,00	20%
Oltre 5.000,01		30%

2)La sommatoria delle decurtazioni di cui sopra va considerata ai fini della ripartizione degli incentivi di cui all'articolo precedente a favore dei dipendenti non beneficiari dei compensi incentivanti di cui al presente articolo.

CAPO V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 17 – Principi generali

1)Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2)Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3)Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree professionali.

4) L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

5) L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6) La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7) Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.

8) Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

9) Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, considerando comunque effettiva presenza anche il giorno di riposo compensativo e/o di recupero a fronte di maggiore prestazione effettuata in un periodo temporale precedente, secondo le seguenti

misure:

espletamento di attività esposta a rischio: € 3,00 al giorno;

espletamento di attività disagiata: € 2,00 al giorno;

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente attività caratterizzate dal rischio/disagio, l'indennità da corrispondere è fissata in Euro 5,00 al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività;

personale con funzioni di agente contabile:

-valore annuo di cassa maneggiato inferiore a 1.000,00 1,20/giorno;

-valore annuo di cassa maneggiato oltre 1.000,00 2,00/giorno

Art. 18 - Attività a rischio.

1) Il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro e si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le aree di appartenenza.

Si individuano di seguito i fattori rilevanti di rischio:

- 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.

2) L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Direttore di Settore di appartenenza del lavoratore, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 19 - Attività disagiate.

1) 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 e si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le aree di appartenenza.

2) Si individuano di seguito i 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, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo e il 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.

3) L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Direttore del Settore di appartenenza, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 20 - Indennità Servizio esterno

1) Al personale di Polizia Locale che svolge, in via continuativa, servizi esterni di vigilanza, spetta l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del Ccnl. FL 16/11/2022, al verificarsi di determinati requisiti di cui ai successivi commi.

2) L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3) Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno della sede dell'Ente qualora lo stesso abbia una durata prevalente rispetto all'orario giornaliero di servizio.

4) Al personale della polizia locale che è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

5) Il compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una dichiarazione resa dal Direttore del Settore che attesti la presenza delle condizioni previste dai commi 1, 2 e 3 del presente articolo.

6) La misura dell'indennità compresa tra il minimo e il massimo previsto dall'art. 100 del Ccnl, FL 16/11/2022, è stabilita nella misura di **2,50** giornaliere.

Art. 21 – Indennità per specifiche responsabilità

Si riporta di seguito l'art. 84 del CCNL sottoscritto in data 16/11/2022:

Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione Integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- *Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al codice dell'Amministrazione in digitale (D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i. – CAD): es.: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;*
- *Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);*
- *Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;*

- *Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;*
- *Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;*
- *Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;*
- *Specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...):*

Project manager e personale di supporto;

- *Specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;*
 - *Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;*
 - *Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;*
 - *Specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;*
 - *Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs. n. 50 del 2016;*
 - *Specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.*
1. *La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.*
 2. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.*

1) L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL viene erogata annualmente per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree, che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione.

2) In particolare, l'indennità di cui all'art. 84 del CCNL è riconosciuta ai dipendenti che ricoprono un ruolo caratterizzato da particolari e specifiche responsabilità rispetto all'organizzazione del lavoro e all'organizzazione degli uffici e servizi.

3) Non possono essere retribuiti con tale compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata con gli accordi di ente.

4) I dipendenti, che possono essere destinatari dell'indennità di specifiche responsabilità, sono individuati dal competente Responsabile con un atto organizzativo di assegnazione:

- a) *della responsabilità di un Servizio e/o di un significativo numero di procedimenti e/o di particolare complessità e/o appartenenti a tipologie disomogenee*
- b) *della responsabilità di un Ufficio;*
- c) *della responsabilità di coordinamento di un gruppo di lavoratori;*
- d) *di compiti e responsabilità di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico;*

5) A tali dipendenti potrà essere riconosciuta l'indennità in oggetto, previa consultazione con il Segretario per l'importo, tenendo conto di quanto segue:

- a) per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non

titolari di EQ, incaricati della responsabilità di un Servizio e/o di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee indennità fino a un massimo di € 1.000,00;

b) per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ (non titolari di EQ) incaricati della responsabilità di un Ufficio, indennità fino a un massimo di € 700,00;

c) per i dipendenti, inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell' EQ (non titolari di EQ), incaricati della responsabilità di coordinamento di un gruppo di lavoratori pari o inferiore a 3 unità, indennità fino a un massimo di € 700,00;

d) per i dipendenti, inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell' EQ (non titolari di EQ), incaricati di compiti e responsabilità di cui alla lett. d) del comma 4 del presente articolo previsti dall'art. 84 del CCNL, fino ad un massimo di € 400,00.

6) la liquidazione dell'indennità in oggetto è annuale e viene corrisposta in un'unica soluzione, nell'anno successivo, previa adozione nell'anno di competenza dell'atto di organizzazione da parte del Responsabile competente. L'indennità di cui al presente articolo non è legata alla presenza effettiva in servizio, ma proporzionata alla durata della prestazione lavorativa.

7) le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità, nel caso ricorrono entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

8) gli importi delle indennità da attribuire a ciascuna specifica responsabilità, verranno definiti dal Responsabile del settore, previo confronto con il Segretario Generale dell'Ente nel limite del budget annuale, stabilito con gli indirizzi forniti alla delegazione trattante di parte pubblica e nel limite dell'importo massimo di quanto stabilito dal presente contratto decentrato.

Art. 22 – Indennità di funzione

1) L'indennità prevista viene erogata annualmente al personale della polizia locale inquadrato nell'area degli istruttori e dei funzionari e dell'elevata qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2) I dipendenti, che possono essere destinatari dell'indennità di funzione sono individuati dal competente Responsabile con un atto organizzativo di assegnazione:

a) della responsabilità di coordinamento di risorse umane;

b) della responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D, Lgs 36/2023, purchè tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;

c) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorchè senza poteri decisionali;

d) responsabilità attinenti alla redazione e all'invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre amministrazioni o imprese.

3) A tali dipendenti potrà essere riconosciuta l'indennità in oggetto, previa consultazione con

il Segretario per l'importo, tenendo conto di quanto segue:

- per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari ed EQ, non titolari di EQ, e Istruttori per i quali ricorra per l'area dell'Area dei Funzionari, una delle condizioni di cui al comma precedente e per l'area degli istruttori, due delle condizioni precedenti fino a un massimo di € 1.000,00.

Art. 23 – Proventi delle violazioni al codice della strada

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

- a) Contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) Finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
- c) Erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

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

3) La destinazione della somma operata con delibera di G.C. di cui al comma 1 lett. c) è al lordo degli oneri dell'ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

CAPO VI – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 24 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1) Compensi di cui all'art. 43 della L.449/1997: tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della suddetta legge, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d), del CCNL 1° aprile 1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- 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;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile competente.

2) Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL: i compensi previsti da disposizioni di legge si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo quanto previsto nello specifico regolamento approvato dall'Ente;
- recupero evasione, secondo quanto previsto nello specifico regolamento approvato dall'Ente;
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del d.l. 269/2003).

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Direttore competente.

3) Risparmi di cui all'art.16, comma 5, del d.l. 98/2011: le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 convertito in legge 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, da destinare ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, su proposta dei Direttori interessati e tale compenso è erogato per una quota pari al 70% sulla base dei criteri di cui al precedente articolo disciplinante la performance organizzativa. La restante quota del 30.% è messa a disposizione di tutto il personale.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79 del CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VII – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni

Art. 25 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle EQ

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

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'Ente, viene destinata una quota pari almeno al 15 % per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ.;
- b) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del suindicato criterio rappresentano economie di bilancio per l'ente;
- d) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art.17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

2) Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- gli incentivi per funzioni tecniche;
- compensi professionali degli avvocati;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, ex lege 326/2003;
- compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, spese del giudizio;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

3) I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

4) Per i rapporti iniziati o cessati nel corso dell'anno, la quota individuale di retribuzione di risultato sarà riproporzionata al periodo di effettivo incarico.

TITOLO IV – DISCIPLINA IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

CAPO I

Art. 26 - Orario di lavoro e fasce di flessibilità

1) La disciplina dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 16 Novembre 2022 è determinata dall'Ente in appositi discipline e provvedimenti adottati nel rispetto del sistema di relazioni sindacali previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

2) In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 16 novembre 2022, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile che trova applicazione esclusivamente nei casi di articolazione oraria ordinaria a tempo pieno e parziale.

3) Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio trasporto scolastico, educatrici asilo nido, servizi in turno, addetti urp ecc...). Nel lavoro prestato a turno e per il personale delle strutture educative comunali, salvo che non vi siano esigenze organizzative particolari rilevate dal Responsabile competente, è ammessa una tolleranza massima di cinque minuti, mediante posticipazione, in entrata e in uscita, da recuperarsi nella medesima giornata

4) Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
- le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

5) In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

6) Per i dipendenti che si trovino in una delle condizioni sopra elencate e che ne facciano espressa richiesta, il dirigente della struttura organizzativa presso cui il dipendente è assegnato, nei casi di particolari situazioni personali, sociali o familiari, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, può autorizzare ulteriori 30 minuti di flessibilità in entrata mattutina e pomeridiana esclusivamente per posticipare l'entrata rispetto alle fasce individuate.

7) Il presente articolo, al fine di informare il personale dipendente, si applica dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione.

Art. 27 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

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

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

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3) Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

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

Art. 28 - Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1) In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2) Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati

in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

3) 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. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato;
- 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;

4) 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.

5) Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'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.

6) L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno;

7) Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

8) 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 a un anno di vita del bambino;

9) Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni

Art. 29 - Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)

1) In attuazione dell'art. 7 comma 3 lett. -ad) del CCNL 16/11/2022, si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, una riduzione di orario di lavoro fino a raggiungere le 35 ore settimanali, per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) o secondo una programmazione multiperiodale finalizzata al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, impiegato nei servizi di:

- Polizia Locale;
- Altro

con prestazione lavorativa di ore 5,50 al giorno

Art. 30 - Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

1) 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 a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente ai seguenti servizi:

- a. trasporto scolastico;
 - b. servizi di manutenzione di parchi e giardini pubblici;
 - c. servizi legati in genere ad attività stagionali,
- anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2) Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 36 settimane.

3) 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. 31 - Pausa (CCNL Art. 34)

1) 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. L'obbligo di pausa non si applica ai dipendenti che effettuano l'orario di 7 ore e 12 minuti nell'ambito del cosiddetto „orario estivo“, previsto dal „Regolamento per l'articolazione, rilevazione e controllo dell'orario di lavoro“ approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 255 del 22/12/2016 e successivamente modificato dalla Delibera di Giunta Comunale n. 67 del 07/04/2017, stante la natura dello stesso motivato da particolari esigenze di tutela della salute dei lavoratori medesimi a fronte dell'assenza di un impianto di climatizzazione presso la sede di lavoro e la conseguente vivibilità degli ambienti;

2) Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 CCNL 2019/2021 (Servizio mensa e buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti;

3)La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione, alla dimensione del luogo;

4)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 16/11/2023 (Orario di lavoro flessibile);

5)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.

Art. 32 - Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1)Possono usufruire della mensa o 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, con una pausa di almeno trenta minuti **e fino ad un massimo di due ore**; è 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. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

2)Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

3)Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

4)Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:

- a. addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte almeno nn. 7 ore di lavoro;
- b. personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;

Art. 33 - Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1)Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

2)Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della

RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

3)Le misure attivate riguardano:

- Iniziative di sostegno al reddito della famiglia (**Indicare per ciascuna misura il limite di importo rimborsabile, la modalità di presentazione della documentazione richiesta etc..**):
 - Spese sostenute per gravi malattie del coniuge o del convivente stabile e dei figli;
 - Spese per abbonamenti dei servizi di trasporto pubblico;
 - Sussidio per perdita di occupazione del coniuge o convivente;
 - Rimborso spese per centri estivi nei periodi di chiusura scolastica per figli a carico fino a 12 anni;
 - Rimborso spese per assistenza genitori anziani o suoceri non autosufficienti;
 - Spese per assistenza a figli portatori di handicap;
 - Spese funerarie per decesso del coniuge o convivente;
 - Etc..
- Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:
 - Rimborso rette asili nido e scuole dell'infanzia per figli a carico;
 - Assegni o premi di merito;
 - Rimborso spese per libri scolastici, viaggi studio etc.. di figli a carico;
 - Rimborso rette universitarie o per percorsi formativi post-universitari;
 - Etc....
- Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- Contributo per iscrizione a corsi a corsi di lingua;
- Etc..
- Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

4)Per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, l'ente si impegna a valutare la possibilità di associarsi in convenzione con altri enti ovvero ad aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 34 - Misure concernenti salute e sicurezza sul lavoro

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

1)Le parti concordano affinché venga data tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2)In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3)L'ente deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare

un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti. I lavoratori impegnati in tali attività di formazione sono considerati in servizio a tutti gli effetti.

4) L'ente si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dagli adempimenti di cui ai precedenti commi.

5) In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa, nonché idonei strumenti di autotutela per la Polizia Locale previsti dal Regolamento della Regione **Toscana**.

6) L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno, per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.

Art. 35 - Innovazioni tecnologiche e formazione

1) L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2) Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3) Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire.

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

5) Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono

conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 36 - Il lavoro Agile

1) Il lavoro agile rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per processi ed attività ed è disciplinato dalla L. 81/2017. I criteri generali per la definizione di detti processi e attività di lavoro sono definiti previo confronto così come stabilito dall'art. 5, comma 3, lettera l del CCNL 16.11.2022.

2) Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, **inserito all'interno del PIAO e disciplinato da** accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

3) Nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

4) Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza.

5) Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

6) L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

7) L'accordo individuale deve essere stipulato per iscritto tra le parti (dipendente ed Amministrazione): esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'Amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

d) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

8)Le modalità di recesso motivato, se ad iniziativa dell'Ente dovrà avvenire con un preavviso di almeno 30 giorni, fatte salve le ipotesi previste dall'art. 19 del L. 81/2017, o per ipotesi di giustificato motivo da parte del lavoratore.

9)In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o indeterminato.

10)La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL 16.11.2022 a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

11)Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 10 per le fasce di contattabilità.

12)Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

13)In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, così come per sopravvenute esigenze di servizio, e qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, il Dirigente/Posizione Organizzativa - Responsabile del Servizio può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

14)Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

15)Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. Negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di contattabilità non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

16)Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative

formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione, al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile.

Art. 37 - Il lavoro da Remoto

1) Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2) Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

- a) presso il domicilio del dipendente;
- b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

3) Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4) Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

5) L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.

6) L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

7) Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

Art. 38 – Reperibilità

1. In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni non superiore a 6 nell'arco di un mese, assicurando la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

2. Il limite stabilito dal comma precedente può essere elevato fino ad un massimo di **15**

volte in un mese, **per un numero massimo di mesi 10**. La misura dell'indennità che spetta per le attività svolte nei limiti indicati al comma 2 per 12 ore è fissata in 12,00 euro.

Art. 39 – Lavoro straordinario

- 1) In applicazione dell'art. 32 del CCNL del CCNL FL 16/11/2022 le parti concordano che:
- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le **180** annue;
 - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di **30**.
- 2) Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si rinvia al "Regolamento per l'articolazione rilevazione e controllo dell'orario di lavoro" vigente.

TITOLO V– DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - Discipline Particolari

Art. 40 – Personale comandato o distaccato

1) Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 41 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1) Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 42 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1) Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Art. 43 – Lavoro somministrato

1) I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare alla erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

2) I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

3) Per poter essere valutati e concorrere alla erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il dipendente con contratto di somministrazione abbia un rapporto di lavoro complessivo di almeno sei mesi.

**TITOLO VI – CONTRATTO DECENTRATO PARTE ECONOMICA 2023
CAPO I**

Art. 44 – Ambito di applicazione

1) Il presente Titolo ha per oggetto l'utilizzo delle risorse economiche decentrate per l'anno 2023 finalizzate a incentivare il personale dipendente, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL.

2) Il presente Titolo concerne il periodo temporale 1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023.

Art. 45 – Destinazione del Fondo Risorse Decentrate anno 2023

1) Il Fondo Risorse decentrate è stato quantificato con Determinazione del Direttore del Settore Affari Generali n. 592/2023, come da prospetto allegato al presente CCDI.

Il fondo 2023, è stato quantificato come segue:

TOTALE RISORSE STABILI	€ 178.383,98
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 49.576,96
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI nel rispetto del limite di cui all'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019	€ 227.960,94

Rilevato che le risorse del fondo per l'anno 2023 che hanno destinazione vincolata, e quindi sottratte alla contrattazione, sono le seguenti:

Risorse stabili già destinate:	
Progressioni economiche in essere/assegni a personam	€ 94.500,00
Indennità di comparto	€ 22.567,98
Totale risorse stabili già destinate	€ 117.067,98
Totale risorse decentrate da destinare	€ 110.892,96

Rilevato, pertanto, che le risorse del fondo per l'anno 2023 che residuano e che possono essere contrattate ammontano a **€ 110.892,96**

Indi, le parti per quanto riguarda le risorse del fondo incentivante per l'anno 2023 propongono il seguente utilizzo:

Descrizione	Importo
PE da attribuire per l'anno 2023	€ 10.500,00
Art. 84 – Indennità per specifiche Responsabilità + Art. 97 CCNL 16/11/2022	€ 8.600,00
Art. 70 bis Ccnl. 21 maggio 2018 e 84 bis CCNL - Indennità condizioni lavoro CCNL 16/11/2022	€ 13.300,00
Indennità servizio esterno art. 100 CCNL 16/11/2022	€ 2.416,00
Indennità di turno (art. 30 CCNL 16/11/2022), lavoro festivo e notturno (art. 24 CCNL 2000)	€ 9.000,00
Indennità di reperibilità Art. 24 CCNL 21/05/2018	€ 17.500,00
Incentivi Funzioni Tecniche,	€ 21.245,35
Art. 37 CCNL 2004 - Premi Performance Individuale/Organizzativa oltre eventuali risparmi di parte stabile.	€ 28.331,61
Totale	€ 110.892,96

Le parti ricordano infine che le somme destinate alla retribuzione dell'indennità di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative ammonta ad € 67.730,09

Dichiarazione 1:

Anche ai sensi dell'art. 4 della ipotesi di preintesa del CCDI, si chiede che, dopo la prima applicazione dei nuovi criteri per le PE 2023, venga svolta nell'anno 2024 un'apposita verifica tra le parti al fine di monitorare la validità degli stessi, la presenza di eventuali problematiche e, correggere, se del caso, gli eventuali difetti che si dovessero riscontrare. Medesimo comportamento dovrà tenersi per i nuovi criteri delle performance individuale e organizzativa, nell'anno 2025 a seguito della loro prima applicazione nell'anno 2024.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo con la relazione illustrativa e tecnico finanziaria certificata dall'organo di controllo saranno pubblicati sul sito istituzionale del Comune di Pomarance www.comunepomarance.it nella sezione „Amministrazione Trasparente“ e trasmessi all'Aran per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione. Il predetto testo contrattuale sarà altresì trasmesso al CNEL (art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001).

Pomarance, 29/12/2023

La Delegazione di Parte Pubblica del COMUNE DI POMARANCE:

Nella persona del:

Segretario Generale F.F.
F.to Eleonora Burchianti

La Delegazione Sindacale:

R.S.U. DEL COMUNE DI POMARANCE

F.to Maleno Mori

F.to Doriana Mugnaini

F.to Giuliana Colagiacomo

F.to Torracco Antonio

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. territoriali:

C.G.I.L. FP_ F.to Silvia Orsini _____

C.I.S.L. FPS per Cinzia Ferrante F.to Maria Angela Ciampi _____

CSA RAL F.to Enzo Provenzano _____