

Comune di Sant'Agata Li Battiati  
Città Metropolitana di Catania



**VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE**

L'anno duemilaVENTI<sup>quattro</sup> il giorno DODICI del mese di GENNAIO alle ore 12,15,  
regolarmente convocata con nota prot. n. 285 del 05.01.24, si è riunita la  
delegazione trattante per discutere il seguente O.d.G.:

- 1) SOTTO SCRIZIONE DEFINITIVA DELL'INTESA CONCERNENTE
- 2) L'ACCORDO RELATIVO AL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
- 3) ANNO 2023/2025
- 4) VARIE ED EVENTUALI

Sono presenti per l'Amministrazione: \_\_\_\_\_

<u>Per i componenti R.S.U.:</u>	Presente	Assente
1) Arena Rossana	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Maggio Mirella	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Lo Castro Davide	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Di Raimondo Ignazio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<u>Per le OO.SS. provinciali:</u>	Presente	Assente
1) CGIL <u>LA MONACA (DELEGA</u>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>421/2024</u>		
2) CISL <u>PERRICONE</u>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) UIL _____	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4) CSE FI FP <u>CONULLO</u>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<u>Per i Capi Settore:</u>	Presente	Assente
1) Scordia Luigi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Pennisi Anna	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Facciola Concetta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Testa Giuseppe	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

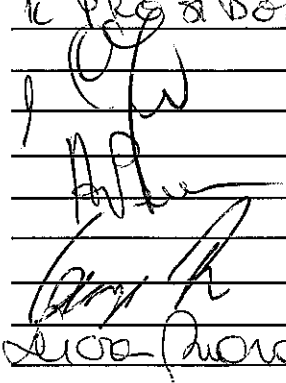
E' presente il Segretario Generale Dott.ssa LUCCIA MARANO

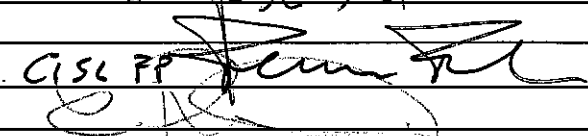
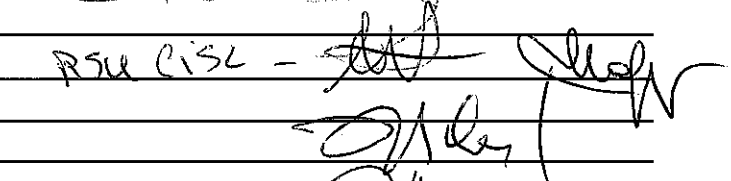
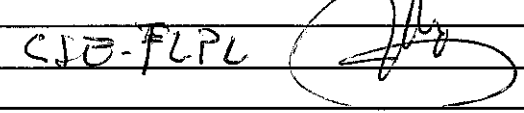
Espleta le funzioni di segretario verbalizzante 1 Anna Pennini,

Passato che con deliberazione G.M. n° 98  
del 29.12.2023, si è autorizzata la convocazione  
del C.C.D.I. che parte dall'Amministrazione centrale  
e che di conseguenza, in data odierna 12.01.2024  
sarà aperto entro tutti i componenti della  
telepresenza tenente a poche ore sotto direzione del  
C.C.D.I. 2023-2025, e sarà per trasmissione alle  
OO. SS. all'ARAN, e agli altri enti previsti dalle  
normative di legge.

Del che si è redatto il presente verbale che alle ore 12,40  
divulgherà sotto conferma e firma:

IL PRESIDENTE:

  
L. C. W.  
A. A.  
L. C. W.  
L. C. W.

CON IL  
CISL PP   
RSU CISL -   
CISL-FLPL 

# COMUNALE DI SANT'AGATA LI BATTIATI



Città Metropolitana di Catania

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023 -2025

In data \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_, presso la residenza municipale del Comune di Sant'Agata li Battiati, ha avuto luogo l'incontro tra:

### la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente: **Dott.ssa C. FACCIOLA'** CAPO SETTORE I P [ x ] A [ ]  
Componente: **Dott. G. TESTA** Responsabile di settore II° P [ x ] A [ ]  
Componente: **Dott.ssa A. PENNISI** Responsabile di settore V° P [ x ] A [ ]

### la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL-FP P [ x ] A [ ]  
**Dott. A. LA MONACA (delegato)**  
OO.SS. Territoriale CSE-FLPL P [ x ] A [ ]  
**Dott. V. GULLO**  
OO.SS. Territoriale CISL-FP P [ x ] A [ ]  
**F. PERRICONE**  
OO.SS. Territoriale UIL- FP P [ ] A [ x ]  
  
R.S.U. Aziendale CISL-FP  
- **R. ARENA** P [ x ] A [ ]  
- **M. MAGGIO** P [ x ] A [ ]  
- **D. LO CASTRO** P [ x ] A [ ]  
  
R.S.U. Aziendale CSE-FLPL  
- **I. DI RAIMONDO** P [ ] A [ x ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) per il triennio 2023/2025.

## *INDICE*

<i>Articolo</i>	<i>Pag.</i>
<b>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI</b>	5
Art. 1- Quadro normativo e contrattuale	5
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	6
Art. 3 – Vigenza e ambiti del contratto	6
<b>TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI</b>	6
Art. 4 – Verifiche dell’attuazione del contratto	6
Art. 5 – Interpretazione autentica	6
<b>TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE</b>	7
Art. 6 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	7
Art. 7 – Criteri per l’attribuzione delle risorse destinate all’organizzazione e alla performance organizzativa e individuale	8
Art. 8 – Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 2019/2021)	9
Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro	10
Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019/2021)	11
Art. 11 – Welfare Integrativo	16
<b>TITOLO IV – ORDINAMENTO PROFESSIONALE- Nuovo sistema di classificazione</b>	16

Art. 12 – Progressioni economiche all'interno delle aree	16
<b>TITOLO V – RAPPORTO DI LAVORO –Istituti correlati all'orario di lavoro</b>	22
Art. 13 – Indennità di turno	22
Art. 14 – Indennità di lavoro straordinario festivo, notturno e festivo notturno	23
Art. 15 – Reperibilità	24
Art. 16 – Lavoro Straordinario	25
Art. 17 – Ferie solidali	26
Art. 18 – Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate o in convenzione	26
Art. 19 – Incentivazione del personale in lavoro agile o remoto	26
Art. 20 – Fasce di Flessibilità Orarie	26
Art. 21 – La Banca delle Ore	27
Art. 22– Pari opportunità	27
Art. 23 – Orario multi periodale	28
Art. 24 – Buoni Pasto	28
Art. 25 – Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%	29
Art. 26 – Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziari per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori	29
Art. 27 – Servizi essenziali	30
<b>TITOLO VI – PERSONALE EDUCATIVO</b>	30
Art. 28 – Incentivi personale Educativo (art.94 CCNL 2019/2021)	30
Art. 28 BIS – Indennità per il personale educativo, docente ed insegnante	31

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right.

<b>Art. 28 TER – Il coordinatore Pedagogico</b>	31
<b>TITOLO VII – POLIZIA LOCALE</b>	32
<b>Art. 29 – Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 2019/2021)</b>	32
<b>Art. 30 – Indennità di funzione</b>	32
<b>Art. 31 – Prestazione del personale per attività ed iniziative di carattere privato</b>	33
<b>Art. 32 – Proventi delle violazioni al codice della strada</b>	33
<b>TITOLO VIII – CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI</b>	34
<b>Art. 33 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all’organizzazione di servizi</b>	34
<b>Art. 34 – Clausola di verifica dell’attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo</b>	34
<b>Art. 35 – Salute e Sicurezza sul lavoro</b>	35
<b>Art. 36 - Innovazione Tecnologiche (CCNL 2019/2021)</b>	36
<b>Art. 37 – Disposizioni Finali</b>	36
<b>All. 1 - Scheda di Valutazione performance Individuale (Operatore e Operatore esperto)</b>	37
<b>All. 2 - Scheda di Valutazione performance Individuale (Istruttore e Elevata qualifica)</b>	38



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023 -2025**

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1**

**Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente C.C.D.I., si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo come 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 di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- a) Il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022;
- b) D.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- c) 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;
- d) D.lgs. 25 maggio 2017, n.75 recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2 lettera b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettera a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato e modificato con delibera G.M. n. 85/2022 e ss.mm.ii.;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance approvato con delibera G.M. n. 41/2022 e ss.mm.ii.;
- g) Il CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 16/11/2022

## **Art. 2**

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

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il Comune di Sant'Agata li Battiati, ivi compreso il personale comandato o distaccato, o utilizzato a tempo parziale con contratto di formazione lavoro fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

## **Art. 3**

### **Vigenza e ambiti del contratto**

Il presente contratto si applica per il triennio successivo alla sottoscrizione e comunque fino all'entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo.

I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse che si intendono rinnovate tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

## **TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**

## **Art. 4**

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

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

## **Art. 5**

### **Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.



2. L'iniziativa può anche essere unilaterale nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

### **TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

#### **Art. 6**

#### **Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

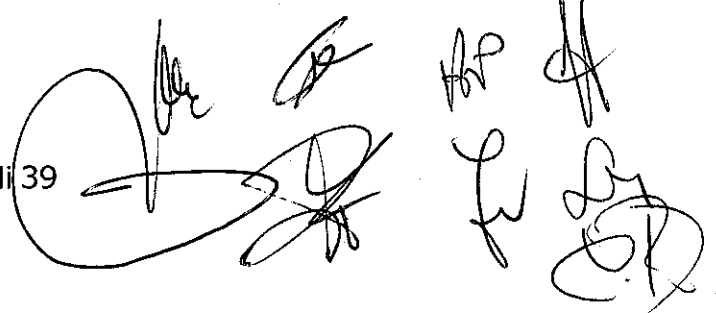
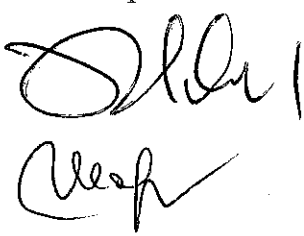
1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:

- a) differenziali di progressioni economiche;
- b) indennità di comparto;
- c) indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi E.Q. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che le nuove progressioni economiche tra le aree, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.



## Art. 7

### Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance organizzativa e individuale

1. Le parti concordano che una quota maggioritaria del fondo di cui all'art. 80, commi 2 lett. a) e b) del contratto, *da definire annualmente*, sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. L'attribuzione al personale del compenso incentivante è strettamente correlata agli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali quantitativo dei servizi verificato attraverso la valutazione delle performance organizzativa ed individuale nel rispetto delle previsioni di legge così come sono state declinate nel sistema di valutazione della performance del personale dipendente di cui al presente contratto.
4. È esclusa l'erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria o legata ad automatismi comunque denominati.
5. Il sistema di incentivazione legato alla performance del personale dipendente del Comune ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti categorie fondamentali di premi:
  - a) *performance organizzativa* si tratta di un premio collegato al conseguimento *degli obiettivi comuni e trasversali dell'Ente* al quale devono accedere tutti i dipendenti. Il premio sarà pari al 70 % delle risorse destinate alla performance;
  - b) *performance individuale* si tratta di un premio, collegato all'obiettivo, riservato ad un numero non superiore al 50% dei dipendenti di ciascun Settore, pari al 30% delle risorse destinate alla performance;

Per la performance organizzativa si farà riferimento solamente al fattore di valutazione "performance organizzativa".

Per la determinazione del premio individuale di cui agli obiettivi della lettera b) si terrà conto unicamente del fattore di valutazione "performance individuale".

Le risorse destinate all'incentivazione di cui alle precedenti lett. a) e b) saranno ripartite in budget di Settore, che verrà assegnato all'inizio di ogni anno in relazione al numero dei dipendenti del Settore;

Le risorse per l'incentivazione di cui alla precedente lett. b), saranno assegnate al Capo Settore responsabile dell'obiettivo.

Il premio individuale, per entrambe le performance, sarà determinato dal Capo Settore dividendo l'ammontare del budget destinato per ciascuna delle forme di incentivazione per il totale dei punti attribuiti a tutti i dipendenti partecipanti e moltiplicando il risultato per il punteggio attribuito a ciascuno. A tali fini il punteggio attribuito ai dipendenti part-time sarà calcolato proporzionalmente al relativo orario d'obbligo.

La valutazione verrà effettuata a cura di ciascun Responsabile di settore o servizio secondo le regole del sistema di valutazione della performance.

I Progetti per la produttività individuale di cui alla lettera b) dovranno contenere:

- le finalità e tempi di realizzazione;
- il personale coinvolto;
- il costo complessivo;
- le modalità di verifica della realizzazione;
- la pesatura del progetto.

Il personale coinvolto nei progetti di cui alla lettera b) deve essere sottoposto in linea di principio a rotazione.

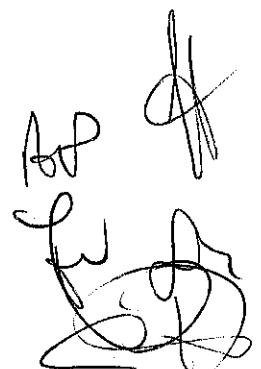
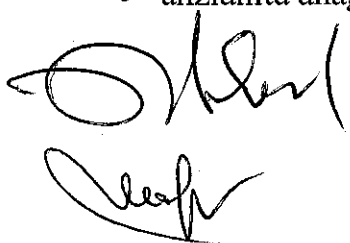
## Art. 8

### Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 2019/2021)

1. La maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2, è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata in ciascun settore fino ad un massimo del 50% dei dipendenti (con arrotondamento per difetto e comunque non inferiore all'unità) indipendentemente dalla categoria di appartenenza. Si ritiene positiva la valutazione pari ai 60/100 del punteggio totale.

2. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione pari a 100/100. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- non aver mai conseguito la maggiorazione della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- anzianità anagrafica.



## Art. 9

### Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis, CCNL 2019/2021)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni. Il relativo contingente viene determinato annualmente in sede di destinazione delle risorse finanziarie.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Le attività che comportano rischio ed i relativi valori di indennità vengono definiti annualmente in sede di ripartizione delle risorse.
4. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
- 4 bis. Vengono individuate le seguenti tipologie:
  - Orario ordinario superiore a otto ore giornaliera, ad eccezione del personale tenuto ad effettuare rientri a completamento dell'orario settimanale;
  - Orario di lavoro con prestazione lavorativa effettuata in orario pomeridiano, con esclusione del personale turnista;
  - Attività lavorative che richiedono esposizione continuativa agli agenti atmosferici;
  - Esposizione a situazioni di disagio connesse alla destinazione, con atto formale del dirigente, in via esclusiva e continuativa ad attività di fotocopiatura.
5. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.
- 5 bis. L'agente contabile deve essere nominato con provvedimento del Capo Settore e comunicato alla Corte dei Conti ai fini della rendicontazione annuale.
6. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.
7. Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.
8. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno.

9. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: min. euro 5 - max. euro 10 come segue:

Indennità	Importo giornaliero
Indennità di rischio	€ 5,00
Indennità di disagio	€ 5,00
Agente contabile media mensile valori maneggiati da 0 a € 500,00	€ 5,00
Agente contabile media mensile valori maneggiati oltre € 500,00	€ 10,00

#### Art. 10

#### Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019/2021)

1. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

L'affidamento di specifiche responsabilità deve avvenire con atto scritto del competente Capo Settore.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità, conferite al dipendente con l'atto d'incarico, di seguito indicate, a titolo esemplificativo e non esaustivo :

- a) responsabilità di procedimento complesso ovvero altri incarichi che impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, con significativi livelli di autonomia gestionale ed operativa;
- b) particolare diversificazione dei processi produttivi/amministrativi gestiti con relativa assunzione di responsabilità ed autonomia operativa e/o responsabilità di più servizi attinenti attività tra loro non omogenee;
- c) titolarità di funzioni specialistiche connesse a determinate specifiche responsabilità o implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;

- d) responsabilità di strutture particolarmente complesse o strategiche;
- e) 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 ss.mm.ii. - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico [intendendosi per tale il servizio di scansione di tutti i documenti protocollati con relativa tenuta di archivio], gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- f) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- g) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- h) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- i) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- j) 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;
- k) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali (art.84 del CCNL 16/11/2022);
- l) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- m) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.lgs. n. 36 del 31/03/2023 e ss.mm.ii.;
- n) 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;
- o) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- p) specifiche responsabilità per l'esercizio o delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di pace.

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. L'ordinario presidio di attività o servizi, o uffici non può essere considerato sufficiente ai fini di cui sopra, e non può dare origine al riconoscimento del compenso di cui al comma 1, qualora rientri nell'area propria di appartenenza.

4. Il compenso per specifiche responsabilità non può superare la somma di euro 3.000,00 annue elevabili a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ non titolari di incarichi di posizioni organizzative (ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).

5. **L'importo dell'indennità annua per "specifiche responsabilità" affidate al personale appartenente all'Area degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevata Qualificazione, che non risultino incaricati di posizioni organizzative, viene così individuato:**

Area di appartenenza	Indennità spettante
Operatori	Da un minimo di € 800,00 ad un massimo di € 1.200,00
Operatori Esperti	Da un minimo di € 1.201,00 ad un massimo di € 1.500,00
Istruttori	Da un minimo di € 1.501,00 ad un massimo di € 2.000,00
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Da un minimo di € 2.001,00 ad un massimo di € 2.500,00

**Disciplina dei criteri Area Operatori ed Area Operatori Esperti:**

<b>Responsabilità di struttura e di gestione</b>	<b>Max punti 50</b>
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro.	Punti 30
Realizzazione piani di attività.	Punti 20
<b>Responsabilità professionale ad elevata trasversalità</b>	<b>Max punti 50</b>
Coordinamento di gruppi di lavoro e/o attività progettuali caratterizzati da considerevole trasversalità per le quali è richiesto notevole impegno professionale e competenze specialistiche che coinvolgono più settori	Punti 30
Coordinamento di personale e/o attività di strutture operative semplici.	Punti 20

**Punteggio Max 100**

Le indennità vengono attribuite secondo il seguente calcolo:

Area	Punti	Quantità
<b>Operatori</b>	Fino a 30	€ 800,00
	Da 31 a 80	€ 1.000,00
	Da 81 a 100	€ 1.200,00
Area	Punti	Quantità
<b>Operatori Esperti</b>	Fino a 30	€ 1.201,00
	Da 31 a 80	€ 1.350,00
	Da 81 a 100	€ 1.500,00

**Disciplina dei criteri Area Istruttori ed Area Funzionari ed Elevata Qualificazione:**

<b>Responsabilità di struttura e di gestione</b>	<b>Max punti 50</b>
Livello di autonomia per lo svolgimento di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti.  Livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire provvedimenti complessi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti aventi anche rilevanza esterna con esclusione della firma dell'atto finale e che denotano la necessità di relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc..) in relazione agli obiettivi e ai programmi dell'Ente.	Punti 25
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro.  Realizzazione piani di attività.	Punti 15
Istruttoria del procedimento ai sensi della legge 241/1990 e ss.mm.ii., in rapporto alla quantità e complessità dei procedimenti.	Punti 10
<b>Responsabilità professionale ad elevata trasversalità</b>	<b>Max punti 30</b>
Coordinamento di gruppi di lavoro e/o attività progettuali caratterizzati da considerevole trasversalità per le quali è richiesto notevole impegno professionale e competenze specialistiche che coinvolgono più settori o più Enti e soggetti esterni.	Punti 12
Coordinamento del personale di strutture operative relative ad ambiti strategici di particolare rilievo appartenenti a settori diversi o alti Enti e soggetti esterni.	Punti 12
Coordinamento di personale e/o attività di strutture operative semplici.	Punti 6



<b>Responsabilità di carattere amministrativo</b>	<b>Max punti 20</b>
Posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare l'attività di una struttura semplice che eroga servizi diretti alla persona.	Punti 10
Responsabilità di più procedimenti amministrativi, anche semplici, nell'ambito del proprio settore sotto la direzione del responsabile.	Punti 7
Responsabilità riguardanti attività che implicano la gestione di procedimenti non complessi, che possono avere anche una valenza esterna all'Ente, trattandosi per lo più di adempimenti previsti per legge e/o regolamento.	Punti 3

**Punteggio Max 100**

Le indennità vengono attribuite secondo il seguente calcolo:

Area	Punti	Quantità
<b>Istruttori</b>	Fino a 40	€ 1.501,00
	Da 41 a 90	€ 1.750,00
	Da 91 a 100	€ 2.000,00

Area	Punti	Quantità
<b>Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</b>	Fino a 40	€ 2.001,00
	Da 41 a 90	€ 2.250,00
	Da 91 a 100	€ 2.500,00

6. Al fine dei successivi Provvedimenti amministrativi di nomina di specifiche responsabilità, le somme dovranno essere appostate in sede di delegazione trattante e ripartite ai Settori per l'individuazione dei conferimenti di specifiche responsabilità.

## **Art. 11**

### **Welfare integrativo**

- 1. Con il Welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente.**
- 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 della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.**
- 3. Tra le risorse destinabili al welfare integrativo sono state confermate:**
  - a) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.**
- 4. Per l'attivazione dei benefici di natura assistenziale e sociale di cui al comma 2 le parti concordano di destinare:**
  - a) Utilizzo di quota parte del fondo risorse decentrate: 1% (uno per cento)**
- 5. 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 a aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.**

## **TITOLO IV – Ordinamento professionale**

### **Nuovo sistema di classificazione**

## **Art. 12**

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

- 1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali di pari importo da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022, nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.**
- 2. Possono essere destinati alle PEO i risparmi derivanti da qualsiasi tipo di cessazione del lavoro avvenuta nell'anno precedente, ripartiti tra le aree in relazione alle relative cessazioni, le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale dell'area degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL2019/2021) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche (dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso di anno). In caso di incapienza la spesa può essere finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate**

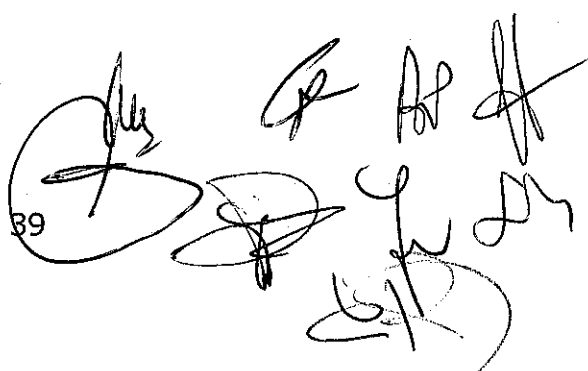
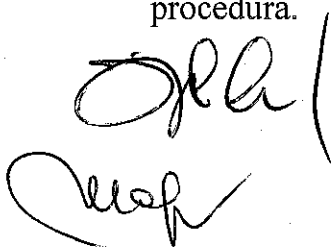
con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80 c. 3, del CCNL 2019/2021 e del vincolo di destinazione.

3. L'istituto della progressione economica tra le aree si applica al personale a tempo determinato e indeterminato in servizio presso l'Ente nonché al personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni e aziende. Per questi ultimi l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	6
Istruttori	€ 750,00	5
Operatori Esperti	€ 650,00	5
Operatori	€ 550,00	5

4. Concorrono alla selezione i dipendenti in servizio nell'ente:

- a) che alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo abbiano una valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio;
- b) che alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica da 36 mesi (art.14 c.2 lett.a del CCNL 2019/2021);
- c) Che non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.



## PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

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

<b>Tabella C</b> <b>Criteria di</b> <b>valutazione per</b> <b>le progressioni</b> <b>economiche</b> <b>orizzontali</b>			
<b>Area</b>	<b>Valutazione della</b> <b>performance del</b> <b>triennio precedente</b> <small>(non inferiore a 40)</small>	<b>Esperienza</b> <b>professionale</b> <small>(non superiore a 40)</small>	<b>Competenze</b> <b>professionali acquisite a</b> <b>seguito di percorsi</b> <b>formativi</b>
Operatori	60	40	==
Operatori esperti	60	35	5
Istruttori	60	30	10
Funzionari E.Q.	60	30	10

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno delle aree di appartenenza sono i seguenti:

### **A. Valutazione della performance del triennio precedente**

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato sulla base del valore medio come sopra determinato.

### **B. Esperienza professionale**

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (24 mesi nel profilo professionale).

### **C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni dell'Ente;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

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

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

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

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

È valutato negativamente il mancato superamento di esame finale di corsi obbligatori per legge o per ordine di servizio per acquisire competenze specifiche comporta un punteggio negativo nella misura di -6.

<b>Area operatori</b>	
<b>Titoli di accesso: assolvimento obbligo scolastico</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Diploma di scuola secondaria superiore	2
Laurea triennale	3
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	4
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0.2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

<b>Area operatori esperti</b>	
<b>Titoli di accesso: assolvimento obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Diploma di scuola secondaria superiore	2
Laurea triennale	3
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	4
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0.2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

<b>Area istruttori</b>	
<b>Titoli di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea triennale	3
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	4
Abilitazione professionale	2
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0.2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

<b>Area Funzionari E.Q.</b>	
<b>Titoli di accesso: laurea triennale</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento	4
Abilitazione professionale	2
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0.2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

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

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A e B, solo per operatori esperti, Istruttori e Funzionari EQ si considerano anche i punteggi della Tabella C.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto del 3%. Coloro i quali non abbiano conseguito progressioni economiche orizzontali da più di 10 anni, un punteggio aggiuntivo del 5%.

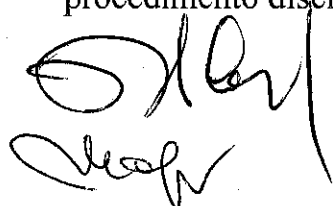
La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

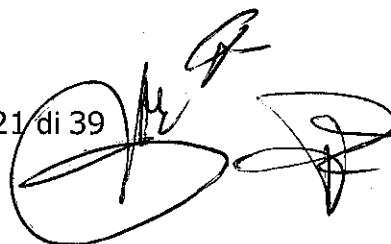
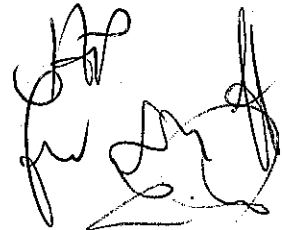
La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

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

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

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



## **TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO**

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

#### **Art.13**

#### **Indennità di Turno**

1. Sono turnati i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore continuative e che richiedono l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.

2. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni, intendendo per tali i turni che ricadano per almeno due ore nella fascia oraria 22.00/06.00, effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10;

3. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:

- beneficio delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. 151/2001;
- assistenza ai familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. 104/1992
- inserimento in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2019/2021;
- situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- impegno in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

4. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.



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

- a) Turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74 c. 2 lett. c) del CCNL 2019/2021;
- b) Turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74 c. 2 lett. c) del CCNL 2019/2021;
- c) Turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74 c. 2 lett. c) del CCNL 2019/2021;

6. Tutto il personale della struttura individuata partecipa alla effettuazione dei turni. Nel caso che a detto personale venga disposto il cambio del turno, spetta l'indennità per il giorno di cambio orario e per quello successivo di variazione.

7. L'indennità è corrisposta per le effettive prestazioni lavorative in turno, con esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.

#### **Art. 14**

#### **Indennità di lavoro straordinario festivo, notturno e festivo notturno**

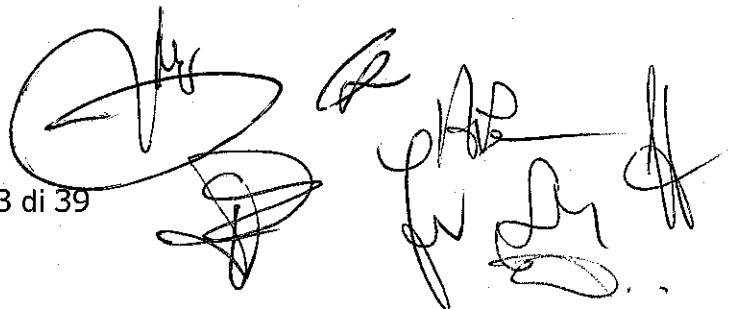
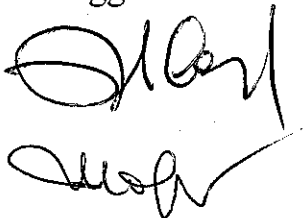
1. Al personale dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, di norma coincidente con la domenica, deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 32 c. 5 del CCNL 2019/2021, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale da titolo, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo o a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo.

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo o a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo.

4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 74 c. 2 lett c) del ccnl 2019/2021, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.



6. Le indennità previste dal presente articolo saranno corrisposte fino ad esaurimento delle risorse per lavoro straordinario assegnate a ciascun Settore.

## **ART. 15**

### **Reperibilità**

1. Spetta alla Amministrazione, nella sua veste di datore di lavoro che organizza e disciplina lo svolgimento delle attività produttive, la decisione circa l'individuazione delle aree di pronto intervento e l'istituzione del servizio di pronta reperibilità, sulla base di una autonoma ed adeguata valutazione delle proprie esigenze organizzative, e dei bisogni operativi e funzionali che sono ritenuti prioritari e che, quindi, devono essere garantiti in ogni momento anche al di là della durata prevista dell'orario di servizio degli uffici.

2. All'interno del servizio o dell'area di attività individuate ai fini della reperibilità, attraverso propri atti gestionali, il dirigente competente individua i lavoratori che saranno inseriti nel turno di servizio di reperibilità, definendo gli orari del suddetto servizio, le categorie e i profili dei lavoratori interessati nonché il numero degli stessi a tal fine ritenuto necessario.

3. La reperibilità, in relazione alle esigenze da soddisfare, può concernere anche un solo lavoratore.

Il turno di servizio della reperibilità è definito con la cadenza (mensile, bimestrale, ecc.) definita dal Capo settore competente.

Per l'individuazione del personale da collocare in reperibilità è privilegiato il criterio della partecipazione volontaria.

Ove ciò non sia effettivamente possibile, la copertura del servizio di reperibilità viene garantita anche attraverso la diretta individuazione da parte del Capo Settore competente di lavoratori non volontari tra quelli assegnati al servizio o all'area di attività interessata, tenendo conto, comunque, dei casi che impongono o possono legittimare eventuali forme di esclusione dal servizio

I lavoratori possono essere individuati, ove eventualmente necessario, anche tra i dipendenti non appartenenti direttamente al servizio o all'area di attività interessata dalla reperibilità, purché in possesso della categoria e di profilo professionale richiesto per l'espletamento delle mansioni specifiche che potrebbero essere richieste nell'ambito della reperibilità.

In tal caso, deve essere acquisita la previa disponibilità del lavoratore o dei lavoratori eventualmente interessati, ed il preventivo consenso del Capo Settore del servizio di effettiva appartenenza dei dipendenti di cui si tratta.

Ciascun dipendente potrà essere collocato in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese, a prescindere che questa si riferisca ad uno o più servizi; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari. Sono in ogni caso esclusi dal servizio di reperibilità:

- a) i dipendenti che non possano garantire il raggiungimento della sede di lavoro entro 30 minuti dalla chiamata;
  - b) i lavoratori legittimamente assenti dal servizio per la sussistenza di una delle diverse cause di sospensione del rapporto di lavoro previste sia dalla legge che dal contratto collettivo (ad esempio: malattia, congedo di maternità, aspettative, ecc.).
  - c) i lavoratori in ferie, in considerazione della più forte tutela del profilo della fruizione delle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs.n.66/2003.
4. Lo svolgimento del servizio di reperibilità può essere previsto per tutta la durata dell'anno, per predeterminati periodi temporali, per soli predefiniti giorni della settimana.
  5. La durata del singolo periodo di reperibilità può essere fissata da un minimo di quattro ore ad un massimo di 12 ore, come previsto dal CCNL 2016/2018;
  6. Per ogni periodo di reperibilità di dodici ore giornaliero viene corrisposta un'indennità di € 12,00;
  7. Tale importo dell'indennità viene raddoppiato quando il periodo di reperibilità ricade in una giornata festiva, anche infrasettimanale, o nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
  8. L'indennità di reperibilità, nel valore ordinario o raddoppiato, può essere corrisposta anche in misura ridotta in proporzione alla corrispondente riduzione della durata della reperibilità.
  9. Per quanto non disciplinato si rinvia a quanto stabilito dai contratti nazionali.

## Art.16

### Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario, dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali e non programmabili.
2. L'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire ed essere retribuito solo previa autorizzazione debitamente motivata del Responsabile. L'utilizzo del lavoro straordinario deve rispondere a criteri di equità ed efficienza.
3. Effettuare una ricognizione semestrale dello straordinario ai fini di una verifica per eventuali assestamenti;
4. Per quanto non espressamente previsto, si fa riferimento all'art. 32 del CCNL 2019/2021.

**Art. 17**  
**Ferie solidali**

Le ferie solidali saranno riconosciute ai dipendenti secondo la disciplina vigente.

**Art. 18**  
**Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate o in convenzione**

Sulla base delle previsioni di cui agli artt. 22 e 23 del CCNL 16 novembre 2022 l'ente provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate o in convenzione. In favore del personale utilizzato parzialmente dal Comune e da una forma di gestione associata è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni in relazione alla durata dell'impegno orario, di un compenso stabilito nella specifica convenzione.

**Art. 19**  
**Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto**

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di lavoro da remoto partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. Produttività e di specifiche responsabilità.
2. A questo personale non vengono erogate le indennità di lavoro straordinario, la turnazione, la reperibilità, le condizioni di lavoro ed i compensi per le attività aggiuntive svolte in giornata festiva.
3. La erogazione del buono pasto al personale utilizzato in lavoro agile è rimesso alla deliberazione dell'ente che deve essere motivata in relazione alla presenza di specifiche motivazioni e non è oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

**Art. 20**  
**Fasce di flessibilità orarie**

1. Le amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione.

2. Orario di lavoro con flessibilità in ingresso elevata a 60 minuti:

Ingresso ore 07:30 - Uscita ore 14:00

Ingresso ore 8:30 – Uscita ore 15:00 –

3 . I dipendenti di cui all'art. 36, c.4 CCNL 16 novembre 2022 possono godere di una fascia oraria di flessibilità fino a 60 minuti dopo l'orario di inizio stabilito dall'ente come orario di lavoro.

4 . I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il Responsabile di riferimento e previa informazione al servizio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10 e 13 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.

#### **Art. 21**






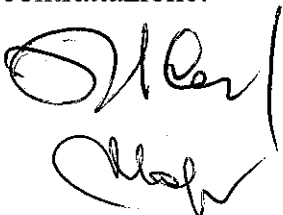
#### **La Banca delle Ore**

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 50 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione

#### **Art. 22**

#### **Pari opportunità**

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal Comitato Unico di Garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. In particolare, si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.
4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D. Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.



## **Art. 23**

### **Orario multi periodale**

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29 c.4 lett.c (Orario di lavoro) del CCNL del 16 novembre 2022, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente le 13 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.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 25 del CCNL del 21/0/2018.

## **Art. 24**

### **Buoni pasto**

1. Il buono pasto, previsto dall'art. 46 del CCNL del 14.09.00, spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, il cui orario di lavoro è articolato su cinque giorni lavorativi con un rientro pomeridiano. Al fine della fruizione del buono pasto l'orario di lavoro non dev'essere inferiore alle nove ore. Ha diritto al buono pasto il dipendente che nel corso della giornata di rientro abbia usufruito di un permesso breve non superiore ad un'ora risultante dal rilevatore automatico delle presenze, per un massimo di sei volte nel corso dell'anno solare.

Ha, altresì, titolo all'attribuzione del buono pasto il personale di altri enti utilizzato/distaccato/ comandato presso il comune, che presta servizio in questo ente con la medesima articolazione dell'orario lavorativo e al personale il cui orario di lavoro è articolato su sei giorni settimanali per le seguenti ipotesi autorizzate o certificate dal Capo Settore di appartenenza:

- Autisti scuolabus in occasione di visite di istruzione o attività similari autorizzate dell'Amministrazione;
- Vigili Urbani e personale dell'Asilo Nido comunale in occasione di servizi indifferibili che comportino il rientro pomeridiano.

2. Ferma restando l'osservanza dell'orario di lavoro, ai fini della fruizione del buono pasto la pausa pranzo non può essere inferiore a trenta minuti e superiore a due ore.
3. Il valore del buono pasto è di € 6,50 e non può in ogni caso superare il limite di cui all'art. 5 comma 7 del D.L. n. 95/12.
4. L'attribuzione del buono pasto non può in ogni caso essere sostituito dalla corresponsione dell'equivalente in denaro.

#### **Art. 25**


#### **Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%**

1. Le parti concordano che è possibile un incremento del 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano:
  - in gravi condizioni di salute
  - con gravi situazioni di disagio.
2. Sulla base delle indicazioni dell'ARAN tale tetto massimo può essere aumentato in contrattazione decentrata, in particolare per consentire la stabilizzazione dei lavoratori c.d. Precari.

#### **Art.26**

#### **Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori**

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Pertanto, all'incentivazione dei messi notificatori viene destinato un compenso come previsto dagli appositi regolamenti che l'ente adotta.



3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i mesi notificatori, come previsto dagli appositi regolamenti che l'ente adotta.

### **Art. 27**

#### **Servizi Essenziali**

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci in atto un processo di aziendalizzazione, gestione associata e/o esternalizzazione le parti concordano di individuare entro 60 giorni:

- le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
- i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.

2. L'esercizio del diritto di sciopero va temperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione.

3. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.

## **TITOLO VI - PERSONALE EDUCATIVO**

### **Art.28**

#### **Incentivi personale educativo (art.94 del CCNL 2019/2021)**

1. Alle educatrici di asilo nido e al restante personale è riconosciuto un incentivo a titolo di performance organizzativa di cui al precedente art. 7 (costituito con le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c del CCNL, e destinate ai sensi dell'art. 81 comma 4 del CCNL) per le seguenti attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico nei casi di:

- realizzazione di centri estivi;
- realizzazione di servizi durante le chiusure per le feste natalizie e pasquali;
- aggiornamento effettuato al di fuori del calendario scolastico;
- attività di programmazione del piano di lavoro e verifica risultato effettuate in giornate al di fuori del calendario scolastico.



2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi di cui al comma 1, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili.

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

### **Art. 28 Bis**

#### **Indennità per il personale educativo, docente ed insegnante**

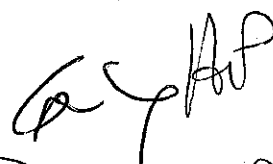
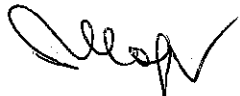
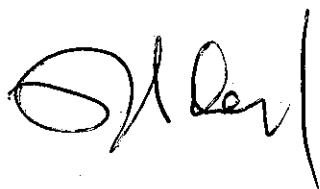
1. Nei confronti del personale educativo, docente ed insegnante continuano ad essere riconosciute le indennità professionali di cui all'art.37, c.1 lett. c e d e c.2 del CCNL 06/07/1995 come integrate dall'art. 6 del CCNL 5/10/2001 e all'art. 31 c.7 del CCNL 14/09/2000, secondo la disciplina prevista.

2. Si rinvia ai contenuti dell'art.94 c.2 del CCNL 2019/2021.

### **Art. 28 Ter**

#### **Il Coordinatore pedagogico**

Il coordinatore pedagogico svolge le attività attinenti alla sua competenza professionale specifica assicurando la funzione di coordinamento pedagogico, indirizzo e sostegno professionale a lavoro individuale e di gruppo degli educatori/insegnanti e del personale ausiliario. Il coordinatore promuove altresì tra gli educatori/insegnanti e i genitori dei bambini per confrontarsi sulla progettazione educativa e sulle prospettive dell'educazione dei bambini e cura il raccordo tra le istituzioni scolastiche ed educative e i servizi sociali e sanitari.



## **TITOLO VII – POLIZIA LOCALE**

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

### **Art. 29**

#### **Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 2019/2021)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa per almeno il 90% dell'orario svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La misura dell'indennità è fissata in euro 5,00 tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio comunale e viene determinata annualmente in sede di ripartizione delle risorse economiche.
4. Il riconoscimento della indennità ivi prevista può essere garantito solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale. L'indennità viene corrisposta per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Dirigente/Responsabile.

### **Art. 30**

#### **Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2019/2021)**

1. Al personale dell'Area Istruttori ed Area EQ, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Servizio di Polizia locale, incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità, è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 97, CCNL 2019/2021, che

tiene conto anche del grado rivestito. La misura dell'indennità viene determinata annualmente in sede di ripartizione delle risorse economiche.

2. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
3. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.

### **Art. 31**

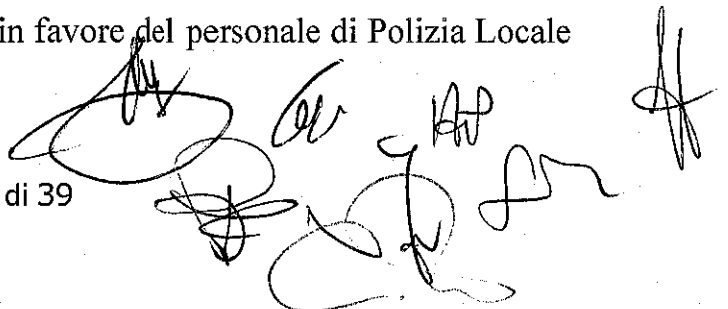
#### **Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge n.96/2017;
  - articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
  - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
  - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
  - al regolamento comunale approvato con deliberazione ... n.... del ..... (oppure che sarà adottato previa informazione alle OO.SS. e alla RSU).
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

### **Art. 32**

#### **Proventi delle violazioni al codice della strada**

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



- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
  - finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
  - 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.M. di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri 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).

## **TITOLO VIII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

### **Art. 33**

#### **Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi**

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

### **Art.34**

#### **Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo, tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate

a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### **Art. 35**

#### **Salute e sicurezza sul lavoro**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie** e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

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

## **Art. 36**

### **Innovazioni tecnologiche**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:

- a) si prende atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
- b) gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

## **Art. 37**

### **Disposizioni finali**

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



SETTORE \_\_\_\_\_ VALUTAZIONE PERSONALE DI COMPARTO 2023

U.O. \_\_\_\_\_

Scheda riassuntiva di valutazione della  
**PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DI COMPARTO (Operatore e Operatore Esperto)**  
**ANNO 2023**

Cognome e Nome	Ufficio	Periodo

**PUNTEGGI NEI TRE AMBITI DI VALUTAZIONE**

<b>PO %</b> Punteggio raggiungimento obiettivi assegnati al Dirigente	80	/100
<b>CO %</b> Punteggio comportamenti organizzativi	20	/100
<b>Performance individuale Personale di Comparto (Operatore e Operatore Esperto)</b> <b>PI = PO x 80% + CO x 20%</b>		

<b>Quota PO %</b> (Punteggio raggiungimento obiettivi assegnati al Dirigente)		/100
<b>Quota CO %</b> (Punteggio comportamenti organizzativi)		/100
<b>PI Performance Individuale (Punteggio finale)</b>		/100

Data \_\_\_\_\_

Il Responsabile \_\_\_\_\_

Firma del Dipendente valutato \_\_\_\_\_

Steve Powers





Settore \_\_\_\_\_ VALUTAZIONE PERSONALE DI COMPARTO 2023

U.O \_\_\_\_\_

Scheda riassuntiva di valutazione della  
**PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DI COMPARTO (Istruttore e Elevata Qualifica)**  
ANNO 2023

Cognome e Nome	Ufficio	Periodo

**PUNTEGGI NEI TRE AMBITI DI VALUTAZIONE**

<b>PE %</b> Performance organizzativa dell'Ente	5	/100
<b>PO %</b> Punteggio raggiungimento obiettivi assegnati al Dirigente	70	/100
<b>CO %</b> Punteggio comportamenti organizzativi	25	/100
Performance individuale Personale di Comparto (Fasce C e D) PI = PE 5 % + PO x70 % + CO x25 %		

<b>Quota PE %</b> (Performance organizzativa dell'Ente)		/100
<b>Quota PO %</b> (Punteggio raggiungimento obiettivi assegnati al Dirigente)		/100
<b>Quota CO %</b> (Punteggio comportamenti organizzativi)		/100
<b>PI Performance Individuale (Punteggio finale)</b>		/100

Data \_\_\_\_\_

Il Responsabile \_\_\_\_\_

Firma del Dipendente valutato \_\_\_\_\_

AP

Luce Puro

Luck Poron

Data .....

<b>Per la delegazione di parte datoriale:</b>	<b>Per la delegazione sindacale:</b>
-Presidente <i>Ca Fed</i>	OO.SS. CISL – FP <i>[Signature]</i>
-Componente <i>Luca Piarano</i>	OO.SS. CGIL – FP <i>[Signature]</i>
-Componente <i>[Signature]</i>	OO.SS. UIL - FP
-Componente <i>Car. P.</i>	OO.SS. CSE - FLPL <i>[Signature]</i>
-COMPONENTE <i>Altemini</i>	R.S.U. Aziendale <i>[Signature]</i>
	R.S.U. Aziendale <i>[Signature]</i>
	R.S.U. Aziendale <i>[Signature]</i>
	R.S.U. Aziendale <i>[Signature]</i>