

Schema del Contratto integrativo

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto.

Art. 2 Ambito di applicazione.

Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Obiettivi e strumenti.

Art. 5 Informazione.

Art. 6 Confronto.

Art. 7 Assemblee sindacali.

Art. 8 Diritti e agibilità sindacali.

Art. 9 Contrattazione collettiva integrata: soggetti e materie.

Art. 10 Contrattazione collettiva integrata: tempi e procedure.

Art. 11 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali.

Art. 12 Interpretazione autentica.

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE

Art. 13 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili.

Art. 14 Utilizzo risorse decentrate.

Art. 15 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance.

Art. 16 Differenziazione del premio individuale (Art. 81 CCNL 2022).

Art. 17 Progressioni economiche orizzontali.

Art. 18 Progressioni tra Aree (Art. 15 CCNL 2022).



TITOLO IV – RICONOSCIMENTO DI INDENNITA'

Art. 19 Indennità per specifiche condizioni di lavoro.

Art. 20 Indennità messo notificatore.

Art. 21 Indennità per specifiche responsabilità.

Art. 22 Indennità di reperibilità.

Art. 23 Indennità di turnazione.

Art. 24 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (Art. 7 c. 2 lett. m) CCNL 2022).

Art. 25 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (Art. 62 CCNL 2022).

Art. 26 Banca delle ore (Art. 33 CCNL 2022).

Art. 27 Servizio Mensa e buono pasto (Art. 35 CCNL 2022)

TITOLO V - CONCILIAZIONE VITA – LAVORO

Art. 28 Orario di lavoro flessibile (Art. 36 CCNL 2022).

Art. 29 Orario di lavoro e orario multi periodale (Art. 31 CCNL 2022).

Art. 30 Lavoro agile (Art. 63 CCNL 2022).

TITOLO VI - TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALITÀ

Art. 31 Incarichi di posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed autonomia decisionale – Elevata Qualificazione.

Art. 32 Criteri generali per l'individuazione di incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 33 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di posizione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

Art. 34. Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi a termine del lavoro di elevata responsabilità ed autonomia decisionale - Elevata Qualificazione

Art. 35 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed autonomia decisionale - Elevata Qualificazione.

TITOLO VII - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 36 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Art. 37 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

Art 38 Indennità di servizio esterno.

Art 39 Indennità di funzione.

Art. 40 Indennità di vigilanza.

TITOLO VIII TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art 41 Specifiche disposizioni di legge.

TITOLO IX - BENESSERE DEL PERSONALE

Art 42 Welfare integrative.

Art 43 Ferie e riposi solidali.

TITOLO X - PERMESSI ASSENZE E CONGEDI

Art. 44 Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

Art 45 Destinatari e processi della formazione

Art. 46 Trattamento di trasferta.

Art 47 Copertura assicurativa

Art. 48 Patrocinio legale

TITOLO XI - DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Art. 49 Incaricati di posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed autonoma decisionale - Elevata Qualificazione, per l'anno 2023.

ALLEGATI:

- Art. 19 - comma 4 - Indennità condizioni di lavoro - Allegato A.
- Costituzione Fondo 2023 - Allegato B.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto.

1. Il presente nuovo Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI), previsto dall'art. 8 comma del CCNL 16.11.2022 concernente il periodo 2023/2025, disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro in quanto compatibili o non disapplicati, demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata, di confronto e di informazione sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, giusto art. 8, comma 1 del medesimo CCNL 2019-2021 su richiamato, (di seguito indicato CCNL 2022), nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge e dal medesimo CCNL 16.11.2022.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Agrate Conturbia (NO), con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025, sia per la parte giuridica che per la parte economica, ed ha una valenza triennale.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, o in via telematica tramite P.E.C., almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

4. Con scadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, come espressamente previsto dall'art. 7, lett. a) del vigente C.c.n.l. 2022.

5. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL 2022 vigente.

6. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

7. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto, in ossequio all'art. 2, comma 7 del vigente CCNL 2022, di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali viene ribadito nel recepire il CCNL 2022, che pone alla base il rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, per cui è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Tale obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti che possano derivare dall'applicazione degli istituti contrattuali.

Pertanto si confermano i seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

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

- informazione;

- confronto;

- organismi paritetici di partecipazione.

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

Art. 5 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Ribadendo gli obblighi in materia di trasparenza già previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 CCNL 2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. A mero titolo semplificativo si chiarisce, che per dati ed elementi conoscitivi, si intendono tutti gli atti adottati o formati dall'Amministrazione in merito alla materia oggetto di informazione.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 su citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 6 - Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 CCNL 2022, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni; b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2022;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzioni servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL 2022;
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione) del CCNL 2022;
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) le linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.

Art. 7 Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'Ufficio di Segreteria, di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.

3. Gli incaricati di posizioni di lavoro di elevata responsabilità decisionale, trasmettono all'Ufficio di Segreteria l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.

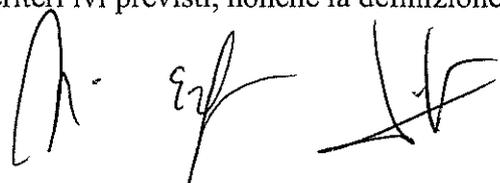
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. L'Amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si conviene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'Amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 CCNL 2022.
2. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 19.11.2019.
3. Ove nel proseguo ricorra il caso, la struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) all'Ufficio di Segreteria del Comune, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. Gli eventuali lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare all'Ufficio di Segreteria del Comune, in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il C.C.N.L 2022.

Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2022 e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al seguente comma 2, e la delegazione di parte datoriale.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2022.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa per quest'Amministrazione, in ragione della struttura organizzativa presente e dei servizi erogati attraverso il personale dipendente:
 - a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 2022 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) la definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL del 16.11.2022, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;



- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2022;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2 del CCNL 2022;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL 2022, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2022 (Banca delle ore) CCNL 2022;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 2022;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 2022;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma (Lavoro straordinario) del CCNL 2022;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2022 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i., una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2022;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del CCNL 2022, in materia di turni di lavoro notturni;
- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 2022;
- ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5,

lett. d) del CCCNL 2022; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno; ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) del CCNL 2022 e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

Art. 10 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al precedente art. 8, comma 4 del presente CCI.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 8, comma 4, lettere: a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCI.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001 s.m.i.. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, fermo restando il parere favorevole dell'organo di controllo, la Giunta comunale autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo.

Art.11 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti, in attuazione all'art. 9 del CCNL 2022.

2. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dai singoli articoli del CCNL 2022, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2022 allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 12 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 e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

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.

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE

Art. 13 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo.

2. Nell'ambito della definizione delle modalità di costituzione del fondo, in specie per la parte transitoria riferita all'anno 2023 di cui all'unito allegato C), le parti concordano l'individuazione della destinazione delle risorse quale di seguito.

2.1. - Per la parte stabile:

a) le risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere *a), b), c), d), e), f), g)* del CCNL 21 maggio 2018;

b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 di competenza per l'anno 2021 e 2022 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5 dell'art. 79 del CCNL 2022;

c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

d) del CCNL 2022, di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.

d) a decorrere dal 1 aprile 2023, con l'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 del CCNL 2022, l'inserimento nella parte stabile di cui precedente comma 1 dell'art. 12 del presente CCI, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) del CCNL 2022 al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

2.2 - Per la parte variabile:

L'Ente si riserva la verifica della possibilità, nell'ambito della parte variabile del fondo, di destinare annualmente le ulteriori risorse di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 2022, rispettivamente:

a) le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere *a), b), c), d), f), g), j), k)* del CCNL 2105-2018;

b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL 2022, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;

c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del CCNL 2022;

d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;

e) la possibilità di incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, come previsto dall'art. 1 della legge n. 234/2021, e nel rispetto della decorrenza ivi indicata, le risorse di cui al precedente comma 2, punto 2.2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL 2022, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018.

Come previsto dal CCNL 2022, tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021 convertito nella legge 06.08.2021 n. 131, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i..

3. Si concorda che l'Ente, destina le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6 del CCNL 2022.

L'Ente può stanziare le risorse di cui al precedente comma punto 2.2.1. lett. b), c) del presente CCI nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. A tal fine, le parti prendono atto che il Comune di Agrate Conturbia, non si trova in condizioni di dissesto previste dalla normativa vigente.

4. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al precedente comma 2, punto 2.2.1, lett. b) del presente CCI di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 2, punto 2.1 lett. d) e 2.2.1 lett. e) di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 2, punto 2.2.1, lett. d) e al comma 2, punto 2.2.1. lett. e) del presente CCI di competenza 2022, sono computate quali risorse variabili ed una tantum, nel fondo relativo al 2023.

5. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) del CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 2, punto 2.2.1., lettere b), d), a quelle di cui ai commi 2, punto 2.1. lett. e) del presente CCI, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo, unitamente al CCI già sottoscritto in data 02 luglio 2019.

14. Utilizzo risorse decentrate

1. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del precedente art. 13, comma 2, punto 2.1. - parte stabile del presente CCI, sono destinate, tenuto conto delle professionalità di personale presente all'interno dell'Ente, ai seguenti utilizzi:

1.1. - destinazione.

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 2022;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 del CCNL 2022.

1.2 - prevalenza della destinazione.

a) nell'ambito della destinazione di cui al precedente art. 12, comma 2, punto 2.2 - parte variabile, del presente CCI, si prevede di destinare le risorse di cui alle lettere a), b), c) e f), con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCLL 21.05.2018, e specificatamente alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse.

b) alla componente variabile di cui al sopra citato art. 13, punto 2.2. - Parte variabile, l'Ente potrà stanziare risorse per il conseguimento di propri obiettivi, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, come previsto dall'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL 21.05.2018, fermo restando il rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale.

2. Il presente articolo 14 del CCI, disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo 14 CCI.

Art. 15 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 2022, già prevista al precedente art. 14, punto 14.2 sia destinata ad incentivare la performance individuale riferita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi concordati, nell'ambito di una quota individuale massima del 15%.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance organizzativa.

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Si stabilisce inoltre, di riconoscere il premio incentivante la performance organizzativa ed individuale anche al personale a tempo determinate, e personale part-time. Per il personale in maternità trova applicazione l'art. 5 del CCNL 31.7.2009.

5. Si conferma per l'anno 2023, l'attuale Sistema di valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 26.01.2016, mai modificata, in attesa di un nuovo confronto, come previsto dall'art. 5, comma 3 lett. b) del CCNL 2022, a seguito della recente nomina del nuovo OIV (Organi Individuale di Valutazione) per il triennio 2023 - 2025.

Art. 16 Differenziazione del premio individuale (Art. 81 CCNL 2022)

1. Ai sensi dell'art. 81 comma 2 del CCNL 2022, viene stabilita nel 30% del valore medio-pro-capite dei premi correlati alla performance individuale destinati al personale, la quota di maggiorazione delle risorse di cui al suddetto comma da destinare alla performance individuale.
2. In applicazione dell'art. 81 del CCNL 2022, in via sperimentale, si concorda.
 - ai fini di cui all'art. 81, comma 1 del CCN 2022 per "valutazioni più elevate" si considerano le valutazioni non inferiori a 90 punti su 100 attualmente previsti dal Sistema di valutazione;
 - ai fini di cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 2022, la misura della maggiorazione è stabilita nella misura del 30% (trentapercento) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
 - ai fini di cui all'art. 81, comma 3 del CCNL 2022, la quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la maggiorazione è stabilita nel 30% (trentapercento);
 - la quota massima del 30% (trentapercento), dovrà comprendere almeno una figura di personale dipendente appartenente ad una delle nuove quattro Aree previste dalla nuova classificazione di cui all'art. 12 del CCNL 2022, in ragione della disponibilità di cui al precedente art. 13, punto 2.2 del presente CCI.

Art.17 Progressioni economiche Orizzontale.

1. L'Ente, nel riconoscere le progressioni economiche orizzontali sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro, ai fini delle attribuzioni dei differenziali stipendiali derivanti, ne richiama le condizioni generali rispettivamente:
 - a) nel limite delle risorse effettivamente disponibili;
 - b) in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti;
 - c) in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione in essere;
 - d) la selezione avviene poi sulla base dei requisiti, nonché sui criteri e nei limiti dei punteggi stabiliti dall'Ente Locale.
2. Le parti, nel rispetto delle modalità e dei criteri previsti dall'art. 14 e 15 del CCNL 2022, convengono nell'applicazione a tal fine delle seguenti modalità e criteri.

2.1 - Modalità.

- a) la partecipazione alla procedura selettiva è aperta ai lavoratori che negli ultimi 2 (due) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, a tale proposito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche già effettuate;
- b) ai fini della partecipazione del dipendente, è condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Trova in merito l'applicazione l'art. 14, comma 2 lett. a) del CCNL 2022;
- c) il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno e per ciascuna area, è definito in esecuzione all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 27.10.2019 n. 150 e s.m.i. e per quanto prevede la lettera b) del comma 2 dell'art. 14 del CCNL 202, dovendo assicurare la coerenza con le risorse di cui al già comma 2 previste per la copertura finanziaria degli stessi, nella misura del 50% delle posizioni professionali presenti all'interno dell'Area di competenza;
- d) l'impossibilità di attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- e) l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna Area di classificazione, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.

f) il finanziamento delle progressioni economiche previste, nel rispetto dei limiti delle risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2022, ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno, a decorrere dall'anno di sottoscrizione definitiva del presente CCI.

2.2. - Criteri.

Ai fini della graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, si tiene poi conto dei seguenti criteri:

a) 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, cui viene attribuito un peso non inferiore del 40%,

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni, è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% (treper cento) del punteggio ottenuto dalla media degli ultimi tre anni;

b) l'esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella 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 di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL 2022, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, cui non può essere attribuito un peso superiore del 40%,

c) priorità attribuita in caso di parità di punteggio:

1) preferenza a chi non ha mai usufruito di progressioni orizzontali;

2) preferenza a chi ha maturato una maggiore anzianità di servizio nella precedente posizione economica;

2.3 - Ulteriore criteri

Nel dichiarare la cessazione dei criteri già oggetto di precedenti accordi, gli Incaricati di posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed autonomia decisionale, per quanto di loro competenza dovranno, accertato il possesso dei requisiti per l'ammissibilità alla selezione, valutare il personale, mediante apposita scheda di valutazione, attribuendo i punteggi secondo le ulteriori modalità di seguito indicate in ragione delle quattro Aree di classificazione previsti dall'art. 12 del CCNL 2022, riferite al solo personale dipendente presente:

1. Area Operatori esperti:

- | | |
|--|---------------|
| a) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali:
(possibilità attribuzione punteggio aggiuntivo 3%) | punti 4,5/10; |
| b) Esperienza professionale acquisita: | punti 2,5/10; |
| c) Risultati conseguiti e qualità dei risultati:
(valutazione dell'ex Responsabile del Servizio). | punti 1,0/10; |
| d) Prestazioni rese, certificate dal ex Responsabile del Servizio: | punti 1,0/10; |
| e) Impegno e qualità della prestazione individuale: | punti 1,0/10. |

Il punteggio minimo complessivo per essere utilmente collocati in graduatoria è determinato in 6/10.

2) Area Istruttori.

- | | |
|--|---------------|
| a) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali:
(possibilità attribuzione punteggio aggiuntivo 3%) | punti 4,0/10; |
| b) Esperienza professionale acquisita: | punti 2,5/10; |
| c) Risultati conseguiti e qualità dei risultati:
(valutazione del ex Responsabile del Servizio). | punti 1,0/10; |
| d) Impegno e qualità della prestazione individuale: | punti 1,0/10; |

- e) Titoli di studio o professionali conseguiti superiori a quelli
Necessari: punti 1,5/10.

Il punteggio minimo complessivo per essere utilmente collocati in graduatoria è determinato in 7/10.

3) Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

- a) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali: punti 4,0/10;
b) Esperienza professionale acquisita: punti 2,5/10;
(possibilità attribuzione punteggio aggiuntivo
c) Prestazioni rese, impegno professionale e flessibilità dimostrata
(Valutazione del Responsabile del Servizio e/o OIV): punti 1,0/10;
d) Organizzazione ed innovazione del servizio e Rapporto
con l'utenza: punti 1/10
e) Titoli di studio o professionali conseguiti superiori a quelli
Necessari: punti 1,5/10;

Il punteggio minimo complessivo per essere utilmente collocati in graduatoria è determinato in 7,50/10.

2.4 Disciplina.

I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), del CCNL 2022, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) del CCNL 2022.

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.

Art.18 Progressioni tra Aree (Art. 15 CCNL 2022).

1. Nel richiamare le previsioni dell'art. 15 del CCNL 2022, di attuazione dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., per cui rimane fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, peraltro già approvato per l'anno 2023 - 2025, l'Ente, con il presente CCI, recepisce la disciplina delle progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata sul medesimo art. 15 del CCNL 2022.

2. Nel contempo unitamente all'adesione delle OO.SS. sottoscrittici del presente CCI, definiscono, a seguito di confronto con le medesime OO.SS., cui è seguita l'individuazione delle caratteristiche riferite all'Area Amministrativa - Servizi generali dell'Ente, l'effettuazione delle procedure di progressione tra Aree di nuova classificazione di cui all'art. 12 comma 1 del CCNL 2022, previste dall'art. 13, comma 6 e successivi commi del medesimo CCNL 2022, come di seguito.

2.1 Requisiti.

- a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno cinque anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
b) oppure: assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno otto anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

2.2 Elementi di valutazione.

- a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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;

- b) assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- c) possesso dei requisiti sopra citati previsti dalla tabella C) del CCNL 2022;
- d) numero e tipologie degli incarichi rivestiti.

2.3 Criteri

- a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, in ragione dell'anzianità conseguita: punti: 4,0/10;
- b) Titolo di studio: punti 3,0/10;
- b1 Diploma di scuola secondaria di secondo grado: punti 3;
- b2 Assolvimento obbligo scolastico: punti: 1,8;
- c) Competenze professionali: punti 3,0/10;
- c1 acquisite contesti lavorativi: punti fino a 1;
- c2 abilitazioni professionali: punti fino a 2;

Il punteggio minimo complessivo per essere utilmente collocati in graduatoria è determinato in 7/10.

3. Dette progressioni transitorie all'interno delle aree previste dal precedente comma 2, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCN 2022.

4. I requisiti, i criteri selettivi, unitamente alle modalità di finanziamento previste dalle capacità assunzionali, per le progressioni tra le aree a regime, troveranno inoltre applicazione nel rispetto delle disposizioni dell'art. 15 del CCNL 2022 e combinato art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i..

TITOLO IV - RICONOSCIMENTO DI INDENNITA'

Art. 19 Indennità per specifiche responsabilità e condizioni di lavoro.

1. Nel prendere atto che l'art. 70-bis del CCNL 21,05.2018, non è stato disapplicato dal nuovo CCNL 16.11.2022, le parti, ai fini della sua applicazione, richiamano l'art. 84 -bis del medesimo CCNL 2022, che ne ha rideterminato il valore massimo in Euro 15,00=. il cui importo è determinato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. Le Parti, concordano nel dichiarare in merito alle possibilità di cumulabilità di dette indennità con altre fattispecie indennitarie, che rimane ferma la disciplina dell'art. 70-bis CCNL 21.05.2018, tenendo conto che l'indennità prevista dall'art. 100 del CCNL 2022 (Indennità di servizio esterno), è stata esplicitamente espunta con l'indennità di condizione lavoro.

3. L'Ente corrisponderà quindi una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento delle attività previste, rispettivamente:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

4. L'indennità di cui al presente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 3, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00, secondo le previsioni di pesatura di cui all'unito allegato A) del presente CCI.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2022.

7. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza dal 1 gennaio 2023.

Art. 20 Indennità messo notificatore

1 Per il personale cui sono affidati formalmente la notifica di atti dell'amministrazione finanziaria, si prende atto della disapplicazione dell'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018, trovando disciplina nel richiamato art. 84, comma 1 del nuovo CCNL 2022.

Art. 21 Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 2022).

1. Per il personale in servizio nelle diverse aree di attività considerate, cui siano stati affidati formalmente, nell'ambito delle loro attività, particolari compiti di responsabilità, e non incaricati di posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed autonomia decisionale, (Ex Responsabile d'Area titolare di P.O), si ritiene di fissare l'indennità nella misura di € 3.000,00 (eurotremila).

2. Il riconoscimento delle indennità avviene previa formale individuazione con apposito e motivato formale atto organizzativo dell'Incaricato di posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed autonomia decisionale, (Ex Responsabile d'Area titolare di P.O), dei nominativi dei dipendenti che svolgono incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla nuova declaratoria professionale (CCNL 2022), tenendo conto della struttura organizzativa dell'Ente, unitamente alle previsioni e del rispetto delle disponibilità del Fondo risorse decentrate costituito nell'anno.

3. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti delle nuove aree di qualificazione categorie (Tabella G del CCNL 2022) lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto delle nuove declaratorie professionali, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

4. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla classificazione di appartenenza, ma, comunque, non riconducibili come superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

5. All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione del compenso in relazione ai requisiti e criteri come da allegato B) del presente CCI.

Art 22 Indennità di reperibilità.

1. Fermo restando il disposto dell'art. 7 del D.Lgs n. 66/2003, come modificato dall'art. 41, comma 4 della legge 133/2008, per i servizi tecnici viene istituito il servizio di pronta reperibilità. In applicazione dell'art. 24, comma 4 del CCNL 21.05.2018 e combinato art. 7, comma 4 lett. i) del CCNL 2022, esso è remunerato con la somma di € 10,33 - 15,00 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il Numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato con specifico accordo della durata massima di un anno.

4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 del già citato art. 24 CCNL 21.05.2018, non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo

compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2022, o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione l'art. 24 del CCNL 21.05.2018 già citato.

Art 23 Indennità di turnazione.

1. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori e modalità sono stabiliti dall'art. 30 del CCNL 2022.

2. Per il personale di Polizia Locale turnista, ove interessato da attività lavorativa prestata in giornata festiva infrasettimanale, di cui all'art. 30 comma 5 lett. d) del citato CCNL, si concorda nella possibilità di essere compensato attraverso la disciplina prevista dall'art. 24 del CCNL 14/09/2000, come integrato dall'art. 14 del CCNL 05/10/2001, riconoscendo per l'attività prestata, in alternativa al compenso previsto, un equivalente riposo compensativo. Il personale interessato garantirà comunque, attraverso attenta e puntuale programmazione, una presenza nelle giornate che saranno individuate; al personale che in quei giorni non presterà attività lavorativa, verrà riconosciuta la giornata di festività, senza necessità di utilizzare congedo ordinario.

3. L'indennità di cui al comma 5 dell'art. 30 del CCNL 2022, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno, tenuto conto degli oneri derivanti dal presente articolo per cui si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del medesimo CCNL 2022.

Art. 24 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 2, lett. m) CCNL 2022)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. del 09.04.2008 n. 81 e s.m.i.. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 20 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

Art. 25 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 62, CCNL 2022)

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

2 Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, nel rispetto delle modalità e condizioni previste dall'art. 62 del CCNL 2022.

3. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.

4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del successivo comma 7.

5. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:

a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;

b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

7. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:

a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.;

b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;

c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

8. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo

parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

9. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time

Art 26 - Banca delle ore (Art. 33 CCNL 2022)

1 È istituita la banca delle ore del Comune di Agrate Conturbia (NO) con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

2 Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 180 ore che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. Pur tenuto conto della previsione autorizzativa del lavoro straordinario, di cui al precedente comma 2, la possibilità della retribuzione del lavoro straordinario effettuato, trova in ogni caso, limitazione nel rispetto dell'art. 14, comma 1 e 4 del CCCNL 01.04.199, richiamato dall'art. 32, comma 1 del CCNL 2022.

5. Ai fini dell'applicazione delle nuove tariffe di lavoro straordinario, nonché della possibilità di dare luogo al riposo compensativo da parte del dipendente, trova applicazione il richiamato art. 32 del CCNL 2022.

Art. 27 - Servizio mensa e buono pasto.

1. L'Ente, nel richiamare l'istituzione sperimentale del buono pasto nel corso dell'anno 2023, in sostituzione del servizio mensa, tenuto conto, sia dell'assetto organizzativo che la necessità di garantire la compatibilmente con le risorse disponibili, propone la prosecuzione di detta erogazione dei buoni pasto al personale per la validità del presente CCI, che tenga conto dei seguenti criteri:

a) effettuino il rientro pomeridiano al lavoro per almeno tre ore (con una pausa da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore), nell'ambito dell'articolazione dell'orario settimanale che prevede due rientri pomeridiani;

b) effettuino il rientro pomeridiano per svolgere prestazioni di lavoro straordinario richieste dall'Amministrazione o necessarie a far fronte a situazioni di emergenza (con prestazioni lavorative rese per almeno tre ore), alternativamente al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; fermo restando 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.

c) tale limite, in merito alla peculiarità del personale di Polizia Locale e/o turnista, possa trovare soluzione in ragione dell'osservanza di un turno giornaliero un orario settimanale di servizio superiore alle sei ore, nell'ambito dell'articolazione dell'attuale orario settimanale che prevede due rientri pomeridiani;

d) il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, nel rispetto delle previsioni dell'art. 35 del CCNL 2022, fissato dall'Ente entro il valore massimo di 7 (sette) euro

TITOLO V - CONCILIAZIONE VITA - LAVORO

Art. 28 Orario di lavoro flessibile (Art. 36 CCNL 2022).

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Tale istituto prevede la flessibilità in entrata ed in uscita da parte del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio, per cui il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

Questo istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con orari ben definiti (trasporto scolastico, attività educative e attività che si articolano su turni).

2. La flessibilità prevede:

- in 30 minuti la fascia di flessibilità in entrata ed in uscita, per cui il dipendente può legittimamente entrare 30 minuti dopo l'inizio teorico dell'orario di lavoro giornaliero, e uscire mezz'ora prima della fine dell'orario della giornata, non assolvendo in questo modo al debito orario teorico giornaliero.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con l'Incaricato di posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed autonomia decisionale. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.

Art. 29 Orario di lavoro e orario multiperiodale (Artt.31 CCNL 2022).

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, del D.Lgs. 08.04.2003 n. 66) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;

- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

Art. 30 Lavoro Agile (Art. 63 CCNL 2022).

1. L'Ente nel prendere atto della disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro, già oggetto del precedente CCI, dalla data di entrata in vigore della disciplina di cui al titolo VI del nuovo CCNL 16.11.2022, concorda nel riconoscimento delle nuove modalità di lavoro agile ivi previsto, tra le proprie politiche 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 progetti da parte del personale dipendente.

2. Poiché per l'attuazione del lavoro agile è previsto che ciascun Ente, con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, ne disciplini le modalità della prestazione lavorativa, propone rispetto al presente CCI, il rinvio della disciplina a detto regolamento.

3. Le parti pertanto si impegnano congiuntamente ad effettuare, anche un sondaggio tra il personale per verificarne le disponibilità, e definire in sede di contrattazione integrativa decentrata nel corso del 2023 i criteri legati all'attuazione del nuovo istituto.

TITOLO VI - TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALITÀ

Art. 31 Incaricati di posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed autonoma decisionale – Elevata Qualificazione (Art. 16 CCNL 2022).

1. Nell'ambito della struttura organizzativa di massima dimensione presente nell'Ente, finalizzata a garantire l'efficacia dell'intervento dell'ente stesso nell'ambito di una materia o di più materie omogenee, sono previste con la dotazione organica, posizione di lavoro di elevata responsabilità, figure di ruolo cui possono essere affidati i nuovi incarichi di posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed autonoma decisionale - Elevata Qualificazione, previste dall'art. 18 del CCNL 2022.

2. All'istituzione della posizione all'interno di ogni singola Area organizzativa, è preposto l'incaricato a termine del lavoro di elevata responsabilità ed autonomia decisionale in ragione delle esigenze organizzative dell'Ente, rientrando tale incarico nell'alveo delle prerogative datoriali di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

3. I nuovi incarichi disciplinati dall'art. 18 e seguenti del CCNL 2022 possono essere attribuiti ai dipendenti inquadrati nella nuova categoria *Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione*, (Ex Cat. D) - Posizione Organizzativa), in via temporanea ed eccezionale nei casi di cui all'art. 16, comma 4 del CCNL 2022, secondo il nuovo sistema di classificazione delle nuove aree professionali previsto dall'art. 12 del CCNL 2022, ed in ragione delle esigenze di servizio ed in base alla dotazione organica dell'Ente. La decisione sull'attribuzione degli incarichi spetta all'Ente, ed il dipendente non vanta alcun diritto al conferimento degli stessi, prevedendo il CCNL 2022 la possibilità di conferimento dell'incarico ad altre figure.

4. Gli incarichi conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 (tre) anni, con atto scritto e motivato, possono essere, oltre rinnovati con le medesime modalità, revocati prima della scadenza con analogo atto scritto e motivato, sono riferiti per lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità e risultato, responsabilità che richiedono:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

5. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

6. L'Ente prima di procedere al conferimento, provvederà ad individuare nel proprio organigramma la posizione avente le caratteristiche sopra ricamate.

7. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, comporta, nell'ambito delle deleghe assegnate e delle direttive impartite le seguenti funzioni:

- a) gestione dell'attività ordinaria posta in capo all'Area di appartenenza;
- b) gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- c) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, con conseguente responsabilità di risultato;
- d) responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge. 241/90 e successive modifiche ed integrazioni, e delle attività.

Art 32 Criteri generali per l'individuazione dell'incaricato a termine del lavoro di elevata responsabilità ed autonomia decisionale di Elevata Qualificazione.

1. Nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali, come risultante dalle modifiche introdotte dall'art. 52 e seguenti D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i., sono stabiliti i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, graduare e pesare la posizione per l'attribuzione della indennità di posizione di cui all'art. 18 del CCNL 2022, nonché i criteri di valutazione periodica dei risultati.

2. Per valutare, in concreto, se sia possibile o meno attribuire l'incarico, occorre tenere conto tanto dei contenuti delle mansioni assegnate, quanto il livello di responsabilità nello svolgimento delle stesse e l'elevata autonomia decisionale.

3. La Giunta comunale, su proposta del Segretario comunale, dovrà quindi verificare, con riferimento alle mansioni del dipendente e/o personale acquisito dall'esterno, le stesse configurino una posizione di incaricato di elevata responsabilità ed autonomia decisionale implicante la direzione di una unità organizzativa d'Area o lo svolgimento di attività di responsabilità con contenuti di alta professionalità, ovvero rientranti in ogni caso nelle tipologie di cui all'art. 16 del CCLN 2022.

4. Ai fini della graduazione e pesatura di cui al precedente, con l'individuazione delle risorse di cui al precedente comma 1, la Giunta terrà conto:

a) del numero del personale presente (Ex categoria D) CCNL del 21.05.2018), e restante personale assegnato a ciascuna Area di Servizi;

b) le risorse finanziarie gestite da ciascuna Area di Servizi;

c) la natura e caratteristiche degli obiettivi assegnati in sede di approvazione della performance;

d) le linee strategiche individuate nei documenti di programmazione dell'Amministrazione.

5) Ai fini dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, nel rispetto dell'art. 25 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., si tiene conto dei seguenti parametri di valutazione:

a) il titolo di studio ed ulteriori requisiti culturali posseduti;

b) capacità gestionale organizzativa e professionale, acquisita anche attraverso esperienze acquisite nella ex Categoria D nel corso dell'attività lavorativa;

c) grado annuale di valutazione positiva performance, unitamente all'assenza di sanzioni disciplinati subite nel biennio precedente;

5) Ai fini dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, nel rispetto dell'art. 25 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., si tiene conto dei seguenti parametri di valutazione:

a) titoli culturali e professionali;

b) competenza tecnica e specialistica posseduta;

c) capacità professionale sviluppata intesa come: organizzazione; ottimizzazione delle risorse umane e finanziarie; innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; raggiungimento dei risultati lavorativi prefissati; lavorare in gruppo; oltre alle attitudini a ricoprire il ruolo;

6) In caso di più figure presenti, previo esperimento di apposita procedura selettiva, per titoli e colloquio, riferito alle funzioni da assegnare.

Art 33 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di posizione dei titolari incarichi di Elevata Qualificazione.

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato secondo quanto previsto dal nuovo CCNL 2022.

2. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal medesimo CCNL 2022, compreso il compenso per lavoro straordinario.

3. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori ai sensi dell'art. 20 del CCNL 2022 cui si rinvia.

4. La graduazione dell'incaricato di elevata responsabilità ed autonomia decisionale - Elevata Qualificazione - avviene con il supporto dell'O.I.V. applicando i seguenti criteri, comprendenti un punteggio minimo e massimo:

<i>Fattori valutativi</i>	<i>Punteggio</i>	<i>Note</i>
<u>A) Responsabilità assunta:</u> a1) rischio per il ruolo ricoperto; a2) grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze amministrativo - contabili - civili e/o penali; a3) firma di atti a rilevanza esterna: <u>B) Autonomia decisionale e Budget assegnato:</u> b1) grado di autonomia nelle decisioni prese. b2) budget assegnato.	A) Fino a 25 punti. a1) Fino a 10 punti a2) Fino a 10 punti a3) Fino a 05 punti. B) Fino a 15 punti. b1) Fino a 10 punti. b2) Fino a 05 punti.	
<u>C) Complessità decisionale.</u> c1) complessità del processo decisionale. c2) disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, c3) variabilità della normativa.	C) Fino a 15 punti. c1) Fino a 09 punti. c2) Fino a 03 punti. c3) Fino a 03 punti.	
<u>D) Professionalità specifica correlata al ruolo.</u> d1) grado di conoscenze: tecniche, giuridiche, gestionali. d2) aggiornamento professionale operato.	D) Fino a 15 punti. d1) Fino a 10 punti. d2) Fino a 05 punti.	
<u>E) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne.</u> e1) relazioni con il pubblico, e2) relazioni interne all'Ente.	E) Fino a 15 punti. e1) Fino a 10 punti. e2) Fino a 05 punti	
<u>F) Numero delle risorse umane assegnate.</u> f1) da n. 02 a n. 04. f2) da n. 05 a n. 10.	F) Fino a 10 punti. f1) Fino a 03 punti. f2) Fino a 07 punti.	

2. La graduazione deve tenere conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuno degli incaricati a termine del lavoro di elevata responsabilità ed autonomia decisionale, in ragione delle possibili conseguenze negative che possano derivarne; del budget economico conferito e delle modalità di gestione, in specie per l'accertamento delle risorse rispetto alle previsioni di spese assegnate; del numero delle risorse umane assegnate con l'ampiezza e del contenuto di eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

3. Le risultanze delle operazioni di cui al precedente comma sono finalizzate alla determinazione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sotto indicati:

a) per gli incaricati a termine del lavoro di elevata responsabilità ed autonomia decisionale – *Elevata Qualificazione* con valori che variano da un importo minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di €. 18.000,00 annui lordi per 13 mensilità, così ripartiti:

- fino a punti 60: €. 5.000,00=;
- da punti 61 a punti 79: €. 7.000,00=;
- da punti 80 a punti 89: €. 9.000,00=;
- a punti 90 a punti 95: €. 14.500,00=;
- da punti 96 a punti 99: €. 16.000,00=;
- con punti 100: €. 18.000,00.

Art. 34. Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi a termine del lavoro di elevata responsabilità ed autonomia decisionale - Elevata Qualificazione

1. Alla retribuzione di posizione prevista dal precedente art. 31 comma 3, si aggiunge la retribuzione di risultato dei titolari di Elevate qualificazioni cui viene destinata una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 35 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed autonomia decisionale - Elevata Qualificazione.

1. La previsione dell'attribuzione della retribuzione di risultato espressa dagli artt. 31 e 33, è in ogni caso strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento e/o mantenimento della qualità, efficienza ed economicità dei servizi dell'Ente. Quest'ultima è, quindi, effettuata, in unica soluzione dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati dall'Ente, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'ente.

2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui viene conferito l'incarico di posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed autonomia decisionale - Elevata Qualificazione, sono valutati annualmente dall'Organo Individuale di Valutazione (O.I.V.), sulla base del sistema di valutazione vigente.

3. Le parti inoltre concordano rispetto al trattamento economico accessorio del personale previsto dall'art. 17, comma 1 e combinato artt. 79 ed 80 del CCNL 2022, l'osservanza dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i., in ordine al rispetto dei limiti di spesa su previsti, cui rimane vincolato il trattamento di salario accessorio del presente articolo in sede di costituzione e destinazione delle risorse assegnate.

TITOLO VII - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art 36 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere private.

1. Fermo restando l'integrazione alla disciplina di cui al Tit. VI Sezione per la Polizia Locale del CCNL 21.05.2018, si conferma con il presente CCI che le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono

remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL del 1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art. 37 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti concordano le finalità di utilizzo dei 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 e s.m.i..

2. In particolare si concorda di destinare una parte delle risorse, in base a quanto previsto da apposito regolamento già approvato dall'Ente, al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; (è ribadita nel regolamento approvato dall'Ente, che fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali).

Art. 38 Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 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. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

4. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza a valere dal 01.01.2023..

Art. 39 - Indennità di funzione

1. Gli Enti possono erogare al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di un incarico di Elevata Qualificazione, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di Euro 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità, elevabile ad un massimo di Euro 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa. Le indennità di funzione vengono computate all'interno del limite previsto dall'art. 21 del presente CCI (Indennità per specifiche responsabilità).

4. Gli oneri per la corresponsione sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2022.

Art. 40 Indennità di vigilanza.

1. Le parti prendono atto che l'indennità di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1 lett. b) primo e secondo periodo del CCNL del 06.07.1995, come incrementata dall'art. 16, comma 1 e 2 del CCNL 22.04.2004, sono ulteriormente incrementate di Euro 200.00 annui lordi, dalla data del 01.04.2023 prevista dall'art. 13 comma del CCNL 2022.

TITOLO VIII TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art 41 Specifiche disposizioni di legge

1. Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446) e s.m.i.;

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;

- compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

- incentivi per l'ufficio tributi art. 1 comma 1.091 della legge 30.12.2018 n. 145 e s.m.i..

2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 80, comma 2 lett. g) e combinato 67, c.3, lett. c), del CCNL 2018.

3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate i precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

TITOLO IX - BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 42 - Welfare integrative (art. 82 CCNL 2022)

1. L'Ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, nel rispetto delle disponibilità di bilancio ove già previste per dette finalità, o mediante utilizzo di quota parte del fondo di cui all'art. 79 del CCNL, tra i quali il buono pasto;

2. La Giunta comunale, deciderà l'eventuale stanziamento, nei limiti del tetto di cui al precedente comma da dedicare a ciascuna misura e il Segretario comunale procederà per i bandi e gli adempimenti gestionali conseguenti.

3. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Art. 43 - Ferie e riposi solidali

1. E' istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i. in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui al successivo art. 44 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

TITOLO X - PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

Art. 44 - Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

- 1) Le parti, ai fini del presente CCI, richiamano per l'applicazione quanto previsto dal Capo IV (Permessi, assenze e congedi) del CCNL 2022, rispettivamente:
 - a) art. 40 (Permessi retribuiti);
 - b) art. 41 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari);
 - c) artt. 42 (Permessi brevi);
 - d) art. 43 (Congedi per le donne e vittime di violenza);

- e) art. 44 (Assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);
- f) art. 45 Congedo dei genitori),
- g) art. 46 (Diritto allo studio);
- h) art. 47 (Congedi per la formazione);
- i) art. 48 (Assenze per malattia);
- l) art. 49 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e malattie dovute a cause di servizio);
- m) art. 50 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita);
- n) art. 51 (Altre aspettative previste da disposizioni di legge);
- o) art. 52 (Norme comuni sulle aspettative);
- p) art. 53 (Servizio militare);

2. In armonia con tali previsioni, e dalla semplice lettura degli istituti che disciplinano le assenze dal lavoro, che sono direttamente applicabili da parte delle amministrazioni, le parti prendono atto delle novità contrattuali sui permessi e congedi, nonché sulle assenze per malattia e/o infortuni.

Art. 45 - Destinatari e processi della formazione

1. L'Ente, nel quadro delle innovazioni proposte dal nuovo CCNL 2022, in tema di formazione del personale, conferma la centralità ai percorsi formativi finalizzati allo sviluppo e alla trasformazione della Pubblica Amministrazione, anche in correlazione con il potenziamento delle competenze digitali, nonché ai programmi di crescita e di riqualificazione dei dipendenti.

2. A tal fine propone in sede di CCI il raggiungimento di obiettivi connessi alle capacità dell'Amministrazione di identificare i fabbisogni formativi esistenti, nonché gli accertamenti finali delle effettive competenze acquisite da parte del personale, anche in ragione della connessione stabilita dal CCNL 2022 tra l'attività di formazione e i criteri di progressione economica.

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.

5. Le attività di formazione individuate i sensi del comma precedente sono in rivolte a:

- a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- b) assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- c) garantire 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 del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

6. I nuovi piani di formazione, come precisato dall'art. 55 del CCNL 2022, dovranno definire *"anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 (Formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto"*.

7. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

8. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

9. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

10. L'Ente individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione) del CCNL 2022 possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

11. L'Ente cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, inserendo le risultanze di detti processi nel fascicolo personale.

12. Nell'ambito dell'Organismo Paritetico di cui all'art. 6, comma 2 del presente CCNL:

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

13. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.

14. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

Art. 46 - Trattamento di trasferta.

1. Ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio, compete il rimborso previsto dall'art. 57, comma 1 del CCNL 2022.

2. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, l'Ente, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce, previo confronto con le OOSS, le prestazioni lavorative di riferimento.

3. L'Ente, nel richiamare inoltre con l'art. 57 del CCNL 2022 le modalità ivi previste, si riserva, previa informazione ai sensi dell'art. 4 del CCNL 2022, in funzione delle proprie esigenze organizzative, di approvare una disciplina regolamentare di dettaglio della trasferta.

Art 47 Copertura assicurativa

1. L'Ente, in applicazione dell'art. art. 58, comma 6, del CCNL 2022, prevede l'estensione della copertura assicurativa della responsabilità civile a tutti i dipendenti che svolgono attività in

condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno. A fini della stipula, l'Ente può associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente, ma prevedendo in ogni caso la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e area di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

2. La stipula della polizza assicurativa in favore dei dipendenti, verrà assunta nei limiti previsti dalle disposizioni legislative, unitamente al disposto del richiamato art. 58 del CCNL 2022.

Art. 48 Patrocinio legale

1. L'Ente, nel prendere atto delle innovazioni apportate dall'art. art. 59 del nuovo CCNL 2022 in ordine alla sussistenza o meno del conflitto di interesse attinente l'applicazione del patrocinio legale, concorda nell'applicazione di detto articolo secondo le modalità e condizioni ivi previste, oltre al rispetto delle norme di legge in materia, salvo il diritto di ripetizione di tutti gli oneri sostenuti per la difesa del dipendente in ogni stato e grado del giudizio.

TITOLO XI - DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Art. 49 Incaricati di posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed autonoma decisionale - Elevata Qualificazione, per l'anno 2023.

1. Le parti, nel prendere atto delle norme di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale dipendente nelle quattro Aree previste dall'art. 12 del CCNL 2022, ed in specie per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione interessati al conferimento degli incarichi, per le nuove istituzioni di posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed elevata autonomia decisionale, definiti ai precedenti artt. 31, 32, e 33 del presente CCI, concordano:

a) nell'applicazione di detti nuovi criteri, anche tenuto conto delle previsioni dell'art. 13 del CCNL 2022 (*Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino alla naturale scadenza*), a decorrere dal 01.01.2024 e fino alla validità del presente CCI;

b) nella riconferma quali incaricati di posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed autonoma decisionale - Elevata Qualificazione, nelle figure degli attuali Responsabili di servizio (Ex Posizioni Organizzative Cat. D) del CCNL 21.05.2018), già nominati per il periodo dal 01.01.2023 al 31.12.2023;

c) nella riconferma delle indennità di posizione, unitamente all'indennità di risultato per l'anno 2023 nella misura già prevista per l'anno 2022 per i medesimi Responsabili di servizio, fermo restando l'osservanza dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i. in ordine al rispetto dei limiti di spesa, cui rimane vincolato il trattamento di salario accessorio del presente articolo in sede di costituzione e destinazione delle risorse assegnate.



ALLEGATO A - Art. 19, comma 4 - Indennità per specifiche condizioni di lavoro.

Comma 3, lett. a) - Mansioni che comportano disagio.

Disagio.

1. Definizione: disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno.
2. Condizioni: improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività.
3. Personale interessato: l'indennità di disagio, ai sensi dell'art 70-bis comma 1 let. a) del C.c.n.l. 2018, spetta al personale delle ex categorie A, B, e C, attuali Aree degli: Operatori, Operatori esperti, Istruttori (Art. 12 CCNL 2022), per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, quali:
 - a) personale esposto a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti a ogni situazione climatica ecc.);
 - b) personale impiegato in attività di sportello e front office;
 - c) personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa e/o frequente la necessità di cambiamenti impreveduti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);
 - d) personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi.
4. Riconoscimento: il riconoscimento delle indennità avviene previa individuazione, da parte del responsabile di settore con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione alle suesposte condizioni di lavoro.
5. La misura dell'indennità di cui sopra è definita annualmente nella misura mensile modificabile annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Comma 3, lett. b) - Esposizione a rischio.

Rischio.

1. Definizione: prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza.
2. Personale interessato: l'indennità di disagio, ai sensi dell'art 70-bis comma 1 let. b) del C.c.n.l. 2018 9, spetta al personale delle ex categorie A, B, e C attuali Aree degli: Operatori, Operatori esperti, Istruttori (Art. 12 CCNL 2022), per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente esposte, quali:
 - a) prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga;
 - b) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;

- c) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente. (officine, cantieri, cucine e simili);
 - d) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
 - e) personale addetto all'esecuzione di interventi sulle apparecchiature della sala macchine del centro elaborazione dati o delle strutture informatiche periferiche, e alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio.
3. Riconoscimento: il riconoscimento delle indennità avviene previa individuazione, da parte del responsabile di settore con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione alle suesposte condizioni di lavoro.
 4. La misura dell'indennità di cui sopra è definita annualmente nella misura mensili modificabile annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Comma 1, lett. c) - Implicante maneggio valori.

Maneggio valori.

1. Definizione: prestazioni di lavoro che comportino per legge o in base ad un provvedimento formale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possono derivare rilevanti danni patrimoniali.
2. Personale interessato: l'indennità di maneggio valori, ai sensi dell'art 70-bis comma 1 let. c) del C.c.n.l. 2018 9, spetta al personale delle ex categorie A, B, e C attuali Aree degli: Operatori, Operatori esperti, Istruttori (Art. 12 CCNL 2022), per compensare l'esercizio di attività svolte.
3. Riconoscimento: il riconoscimento delle indennità avviene previa formale individuazione con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni di agente contabile di fatto e/o di diritto cui sopra in relazione all'importo medio mensile rapportato ad anno dei valori maneggiati.
4. La misura dell'indennità di cui sopra è definita nella misura di una indennità giornaliera riferita tra un minimo ed un massimo dei valori maneggiati.

Cumulabilità

Per dette indennità trova applicazione il principio generale che il singolo lavoratore può, legittimamente, cumulare più compensi o indennità di natura "accessoria", solo nel caso in cui detti compensi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, con conseguente illegittimità della corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie. (Pareri Aran CFL 192 – "Si ricorda comunque il principio per cui una stessa prestazione non può essere remunerata /indennizzata più volte.")



