



COMUNE DI SENEGHE

PROVINCIA DI ORISTANO

Piazza Giovanni Antonio Deriu, 1 - Telef. 0783-548012-548013 - FAX 51652 - P.I. 00070890959

Contratto rep. N. 1615
del 21.12.2023

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
TRIENNIO 2023 - 2025**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEFINITIVO
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025**

In data 21/12/2023 alle ore 13.30 presso la sede del Comune di Seneghe, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Casula Marco – Segretario Comunale	P [X] A []
Componente – Soru Maria Bonaria	P [X] A []
Componente – Zedda Gianluigi	P [] A [X]

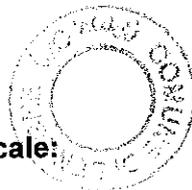
la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP	P [] A [x]
OO.SS. Territoriale UIL FPL	P [] A [x]
OO.SS. Territoriale CISL FP	P [] A [x]
OO.SS. Territoriale CSA RAL	P [] A [x]
R.S.U. Aziendale	-	P [] A []
R.S.U. Aziendale	-	P [] A []
R.S.U. Aziendale	-	P [] A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente Marco Casula
 Componente Maria Bonaria Soru
 Componente _____
 Componente _____



Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP	_____
OO.SS. CGIL – FP	_____
OO.SS. UIL - FPL	_____
OO.SS. CSA RAL	_____
R.S.U. Aziendale	- _____
R.S.U. Aziendale	- _____
R.S.U. Aziendale	- _____

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I - Disposizioni generali	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto	5
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	6
CAPO I – Risorse e premialità... ..	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	6
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	7
Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie... ..	7
Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi	7
CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree	9
Art. 9 – Criteri generali	9
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità... ..	10
Art. 10 – Principi generali	10
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro... ..	11
Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità... ..	13
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	14
Art. 13 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge... ..	14
CAPO VI – Performance e Premio individuale	15
Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale... ..	15
CAPO VII – Sezioni speciali	17
Art. 15 – Indennità di servizio esterno	18
Art. 16 – Indennità di funzione	18
Art. 17 - Proventi delle violazioni al codice della strada	19
Art. 18 - Prestazioni rese a pagamento dalla Polizia Locale a favore di terzi	19
Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione	21
Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione... ..	21
Art. 20 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato... ..	21
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	22
CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro... ..	22
Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente... ..	22
Art. 22 – Reperibilità	22
Art. 23 – Turnazioni	22
Art. 24 - Lavoro straordinario e Banca delle ore	23
Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale... ..	23
Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro... ..	23
Art. 27 – Orario multiperiodale... ..	24
CAPO II – Altri istituti contrattabili	24
Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro	24
Art. 29 – Innovazioni tecnologiche.....	25
CAPO III – Welfare integrativo	25
Art. 30 – Le attività del "welfare integrativo"	25



MB

[Signature]

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

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

a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);

b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);

c) d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

d) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";

f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione del Commissario Straordinario di Giunta n° 48 del 05.07.2021, come integrato con deliberazioni di Giunta Comunale n° 34 del 11.10.2022;

g) il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 12.07.2023.

h) il CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per le parti ancora applicabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, con contratto di durata superiore a 6 mesi a tempo pieno e parziale. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti, con contratto di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi a tempo pieno e parziale assunto con modalità diverse dagli artt. 90 e 110 del D.Lgs. 267/2000. Il presente CCI si applica al personale a tempo indeterminato con effettivo servizio di almeno sei mesi nell'anno di riferimento, con esclusione del personale collocato a riposo, tranne per le indennità di cui agli articoli 15 e 23 del presente contratto integrativo.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto, pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. 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, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel

presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



MSS

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;

2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria n. 57 del 05.12.2023. La determinazione è pubblicata all'albo pretorio dell'ente.

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
- c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
- d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
- e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
- f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
- g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
- h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
- i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
- j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL- 2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
- k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- l) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022;
- m) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
- n) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022;
- o) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

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

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

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

a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
- programmazione operativa e gestionale;
- definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
- predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- monitoraggio e confronto periodico;
- verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
- controlli e validazione sui risultati;
- conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
- esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 57 del 05.12.2023, ammontano a euro 48.878,50, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
- b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;

2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
1.	Indennità di turno	Art. 30, CCNL 21.05.2018	-
2.	Indennità di reperibilità e maggiorazione oraria	Art. 24, CCNL 21.05.2018 e art. 24, co. 1, CCNL 14.09.2000	€ 3.000,00
3.	Indennità condizioni lavoro (maneggio valori)	Art. 70-bis, CCNL 21.05.2018 e 84-bis, CCNL 16.11.2022	-
4.	Indennità condizioni lavoro (rischio)	Art. 70-bis, CCNL 21.05.2018 e 84-bis, CCNL 16.11.2022	€ 250,00
5.	Indennità condizioni lavoro (disagio)	Art. 70-bis, CCNL 21.05.2018 e 84-bis, CCNL 16.11.2022	-
6.	Indennità per specifiche responsabilità L'importo massimo dell'indennità è pari a: - € 900,00 per gli Operatori esperti (ex cat. B) - € 1.400,00 per gli Istruttori (ex cat. C) - euro 1.900,00 per i Funzionari (ex cat. D)	Art. 84, CCNL 16.11.2022 (ex art. 70-quinques, co. 2, CCNL 21.05.2018)	€ 12.000,00
7.	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100, CCNL 16.11.2022	-
8.	Performance organizzativa e individuale comprensiva del premio individuale	Art. 80 e 81	€ 20.628,50
9.	Compensi previsti da disposizioni di legge (incentivi funzioni tecniche)	Art. 80, co. 2, lett. g), CCNL 16.11.2022	€ 10.000,00
10.	Compensi previsti da disposizioni di legge (compensi ISTAT)	Art. 80, co. 2, lett. g), CCNL 16.11.2022	€ 3.000,00
11.	Compensi messi notificatori per atti dell'amministrazione finanziaria	Art. 54, CCNL 14.09.2000 e art. 80, co. 2, lett. h), CCNL 16.11.2022	-
13.	Assegno ad personam" in caso di progressione verticale	Art. 15 comma 3	-
14.	Maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione	Art. 23 comma 5	-
TOTALE RISORSE ART. 80, CO. 2, CCNL 16.11.2022			€ 48.878,50

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono **la spesa massima possibile** per ciascun istituto nel triennio di riferimento.

Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance di cui agli articoli 80 e 81 del CCNL 16.11.2022 del medesimo anno.

Si allega prospetto di ripartizione del fondo di cui all'art. 80 del CCNL 16.11.2022, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance di cui agli articoli 80 e 81 del CCNL 16.11.2022 del medesimo anno.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 16/11/2022

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350,00
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350,00
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150,00
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200,00
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	150,00
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	200,00

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

AREA	IMPORTO SINGOLO DIFFERENZIALE (da corrispondere in 13 mensilità)	NUMERO MAX DI DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI ALL'INTERNO DI CIASCUNA AREA
Operatori	euro 550,00	5
Area operatori esperti	euro 650,00	5
Area istruttori	euro 750,00	5
Area istruttori personale educativo e docente	euro 1.100,00	5



Handwritten signature and initials.

Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	euro 1.100,00	5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	euro 900,00	5
Area istruttori delle professioni sanitarie e socio sanitarie	euro 900,00	5
Area funzionari/elevate qualificazioni	euro 1.600,00	6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	euro 1.800,00	6
Area funzionari/elevate qualificazioni delle professioni sanitarie e socio sanitarie	euro 1.800,00	6

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite con specifica disciplina.

3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.

4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi residue vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

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

Art. 10 – Principi generali

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

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

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

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di P.O. o E.Q;

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

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

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO o EQ;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCNL 16.11.2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione e definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in casi di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del Responsabile titolare di posizione organizzativa, con adozione di atto formale da trasmettere al Presidente della delegazione di parte Pubblica e all'Ufficio Personale.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa, fatte salve le eccezioni previste dal vigente CCNL.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale con adozione di atto formale da trasmettere al Presidente della delegazione di parte Pubblica e all'Ufficio Personale entro il 10 gennaio di ciascun anno.
8. In caso di modifica delle condizioni che determinano la perdita del diritto all'indennità o il riconoscimento del diritto all'indennità, l'atto dovrà essere trasmesso al Presidente della delegazione di parte Pubblica e all'Ufficio Personale entro il 10° giorno successivo alla modifica.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente articolo si applicano dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente contratto. Fino a sottoscrizione del presente contratto le indennità saranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definito nel precedente contratto decentrato.
10. Il maneggio valori spetta esclusivamente all'economista comunale e ai dipendenti individuati con atto formale come previsto dalla normativa vigente.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo potranno essere riportati in aumento del fondo destinato a compensare la performance organizzativa e individuale del presente contratto integrativo.
12. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - espletamento di attività esposte a rischio: euro 1,00 al giorno;
 - espletamento di attività disagiate: euro 1,00 al giorno;

- espletamento di maneggio valori: euro 1,50 al giorno.

13. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

14. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato con le modalità sopra indicate, avviene con cadenza annuale, sulla base di dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze / assenze

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

15. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui alle sottoelencate Sezioni.

Sez. B - Attività a rischio

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

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

Ad ogni buon conto si fa riferimento a quanto contenuto all'interno del DVR aziendale.

Sez. C - Attività disagiate

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Non è riconosciuta l'indennità di disagio per le attività che sono già remunerate con altre indennità previste dal CCNL vigente o dal presente contratto decentrato integrativo o per le prestazioni connesse allo svolgimento delle consultazioni elettorali.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico; orario di lavoro spezzato senza considerare la normale pausa prevista per l'erogazione dei buoni pasto; la condizione disagiata deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto alle condizioni ordinarie di lavoro;

b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto alle condizioni ordinarie di lavoro;

c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità

per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti di attività disagiata e, conseguentemente, l'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile titolare di posizione organizzativa dell'area di appartenenza del dipendente come indicato nella Sez. A del presente articolo.

Sez. D - Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

16. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

17. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance di cui agli articoli 80 e 81 del CCNL 16.11.2022 del medesimo anno.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. f) CCNL 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO o EQ, conformemente alla metodologia di cui al successivo comma 4, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;

c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

3. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). Saranno riproporzionate all'eventuale percentuale di part-time.

4. Le indennità di cui ai precedenti commi saranno attribuite come definito nel CCI annuale 2022.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance di cui agli articoli 80 e 81 del CCNL 16.11.2022 del medesimo anno.
6. Con riferimento alle indennità di cui all'art. 70-quinques, co. 2 del CCNLL 21.05.2018, si conferma la quantificazione indicata dall'art. 15 del Contratto Decentrato Integrativo sottoscritto il 23.12.2019, come di seguito riportato:
- per gli incarichi formalmente attribuiti con atto del responsabile di Area per specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale è prevista una indennità nella misura di euro 350,00 annui;
 - per gli incarichi formalmente attribuiti con atto di altro soggetto competente in materia, per responsabilità dei dipendenti appartenenti all'Area di classificazione dei Funzionari ed EQ, non titolari di incarichi di EQ, addetti a compiti di Responsabilità nell'ambito della protezione civile è prevista una indennità nella misura di euro 350,00 annui.
7. Nel caso di individuazione di incarichi formalmente attribuiti con atto del responsabile di Area per specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio della funzione di Responsabile del Tributo è prevista una indennità nella misura di euro 350,00 annui.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 16/11/2022

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi residue comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

[art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile PO o EQ competente.

Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

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

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- specifici compensi da corrispondere al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c);
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

Art. 13.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente;
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022;
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ae) CCNL 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano in sede di contrattazione annuale quale parte del fondo di cui all'art. 79 del CCNL del 16.11.2022 sia destinata a incentivare la *performance* individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare gli stanziamenti destinati agli istituti variabili.
3. Le modalità di erogazione della performance individuale e organizzativa sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti si effettua con la formula del riparto semplice, quindi utilizzando i punti attribuiti con la valutazione del dipendente, rispetto al valore punto economico, ottenuto dal fondo totale utilizzabile (ossia: somma dei punti di valutazione di tutti i dipendenti/ totale fondo = valore punto economico; punti valutazione soggettiva X valore punto economico = somma da

liquidare rapportata all'Area di inquadramento: Operatori 100; Operatori Esperti 106; Istruttori 113; Funzionari 125.

4. 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.
5. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.
6. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, secondo le modalità definite nel presente articolo, a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.
7. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
8. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 4.

Produttività collettiva

Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente ai sensi della normativa vigente.

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dalla normativa vigente.

All'inizio del periodo di valutazione i responsabili di servizio assegnano, in relazione al piano della *performance* e in particolare nel PDO, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio responsabile di servizio.

La valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente si basa sulle indicazioni della normativa vigente e considera i seguenti ambiti:

- 1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia servizio per le posizioni organizzative e ufficio per i dipendenti (*performance* organizzativa della struttura);
- 2) il raggiungimento degli obiettivi individuali;

La valutazione della *performance* organizzativa della struttura è effettuata attraverso i risultati rilevati dal Nucleo di valutazione, mentre la valutazione degli obiettivi individuali, dei comportamenti organizzativi e delle competenze spetta al responsabile del servizio.

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso entro 10 gg, con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal responsabile del servizio per la revisione o la conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Performance organizzativa di settore

La *performance* organizzativa è legata a obiettivi strategici di settore o anche inter-settoriali.

I compensi legati alla *performance* organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti.

9. In caso di tardiva approvazione del Bilancio o di mancata attribuzione degli obiettivi da parte dell'organo politico entro il mese di maggio dell'anno, sarà cura di ciascun Responsabile attribuire al personale dei livelli obiettivi di settore.

10. In occasione dell'attribuzione formale degli obiettivi, sia da parte del Nucleo ai Responsabili, sia da parte dei Responsabili al personale dei livelli, siano comunicati oltre gli obiettivi di risultato anche i comportamenti sui quali gli stessi saranno valutati.

11. Il sistema di valutazione delle prestazioni e della professionalità è orientato a motivare e a coinvolgere i lavoratori nel conseguimento dei risultati. Le modalità operative di tale sistema si ispirano a criteri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure.

12. I responsabili di servizio osservano le prestazioni lavorative e le professionalità espresse dai singoli lavoratori ricercando frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi e proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.

13. La valutazione della *performance* è effettuata dai responsabili di servizio, in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente.

14. L'attribuzione degli obiettivi ai livelli e la relativa valutazione è di esclusiva competenza del proprio Responsabile.

15. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della *performance* individuale pari al 100% è assegnata una maggiorazione del premio individuale.

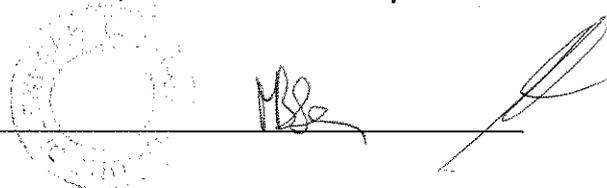
16. La misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'Art. 81 del CCNL del 16.11.2022 è determinata in misura del 30% del premio individuale correlato alla *performance* individuale, con budget ripartito proporzionalmente per ciascuna area in base al personale in servizio ed alla categoria di appartenenza.

17. La percentuale di personale di cui al comma 3, dell'art. 81 citato, è pari al 50% di ciascuna Area, arrotondato all'unità superiore. In caso di parità di punteggio della valutazione si tiene conto del punteggio medio delle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità si applica il criterio della maggiore anzianità di servizio presso l'Ente Comune di Seneghe.

Capo VII – Sezioni speciali (Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

a) Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (15, 16, 17 e 18) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale



amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno

art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. Il presente articolo si applica anche al personale assunto a tempo determinato con contratto di lavoro inferiore a 6 mesi.

2. Il responsabile dell'area che comprende la polizia locale attesta in forma scritta le giornate di effettivo svolgimento di servizio esterno: qualora per esigenze organizzative dell'ente o per la fruizione da parte del dipendente di permessi ad ore, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni attestate dal responsabile d'area.

3. Gli importi giornalieri sono pari a euro 1,00.

4. In caso di servizio esterno svolto non per l'intera giornata lavorativa, l'importo sarà rapportato alle ore di servizio esterno effettivamente prestate (parere ARAN CFL51 del 03/04/2019), che saranno riscontrabili da apposita timbratura per servizio esterno tramite il sistema di rilevazione delle presenze.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, co. 5, del CCNL del 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 (indennità condizioni di lavoro).

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance di cui agli articoli 80 e 81 del CCNL 16.11.2022 del medesimo anno.

Art. 16 – Indennità di funzione

art. 7, comma 4, lett. w) CCNL 16/11/2022

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente.

2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:

- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;

- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente.

Il compenso per le responsabilità di cui trattasi è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo di cui all'art. 68, c. 1 del CCNL 21.05.2018.

3. Per l'applicazione dell'indennità si procede in analogia ai criteri utilizzati per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 15 del presente contratto decentrato integrativo; spetta al responsabile dell'area in cui è compresa la polizia locale, nell'ambito dello specifico budget assegnato, definire con provvedimento formale le specifiche posizioni di lavoro interessate evidenziando le motivazioni che giustificano il riconoscimento dell'indennità in base ai criteri suddetti.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL del 16.11.2022;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del 21.05.2018;
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del 16.11.2022;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance di cui agli articoli 80 e 81 del CCNL 16.11.2022 del medesimo anno.

Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada

(art. 56-quater CCNL 21/05/2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208, D.Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente può stanziare le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i) e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.

3. L'ente può destinare una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del *welfare* integrativo di cui all'art. 72, CCNL 21 maggio 2018, qualora le stesse fossero attivate.

Art. 18 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi

(art. 56-ter CCNL 21/05/2018)

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.05.2018, 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 organizzate da privati sono a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore del compenso per lavoro straordinario da corrispondere al personale di polizia locale impiegato per detti servizi aggiuntivi, ai sensi dell'art. 22 comma 3 bis) del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017.

2. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.

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 dell'1.4.1999.

4. Ai fini dell'applicazione dell'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018 l'Ente dovrà preventivamente predisporre un Regolamento come previsto dall'art. 22, co. 3-bis del D.L. n. 50 del 2/04/2017.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 16/11/2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022.

2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ).

2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (*performance* individuale).

3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è correlata alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa a titolo di *performance* individuale, *performance* organizzativa e comportamento organizzativo, secondo la vigente metodologia dell'Ente.

4. In occasione dell'attribuzione formale degli obiettivi, da parte del Nucleo ai Responsabili, dovranno essere comunicati oltre gli obiettivi di risultato anche i comportamenti sui quali gli stessi saranno valutati.

5. L'ente stabilisce, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022.

6. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione. La suddetta percentuale viene stabilita nel decreto di conferimento dell'incarico *ad interim* in base alla complessità delle funzioni che saranno ricoperte.

7. Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

Art. 20 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.



MSS

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL 2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;

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

- *grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;*
- *necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;*
- *situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;*
- *situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;*
- *situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:*

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 22 – Reperibilità

art. 7, comma 4, lett. i) e k) CCNL 16/11/2022

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:

- L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente;
- Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
- Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di **sei volte in un mese**; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 23 – Turnazioni

art. 7, comma 4, lett. l), z) e ac) CCNL 16/11/2022

1. Le parti confermano che l'arco temporale preso in considerazione per valutare che sussista una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano in relazione all'articolazione adottata dall'ente è il mese di calendario e prendono atto che non è istituito alcun turno notturno.

2. Il presente articolo si applica anche al personale assunto a tempo determinato con contratto di lavoro inferiore a 6 mesi.

Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

art. 7, comma 4, lett. o) e s) CCNL 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 180 annue.
2. Al fine di compensare il lavoro straordinario tramite: a) retribuzione; b) o come riposi compensativi può essere istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore secondo la disciplina di cui all'art. 38 bis) del CCNL 14.09.2000. L' effettivo avvio della banca delle ore è a cura della delegazione trattante che con proprio accordo la istituisce.
3. Nella Banca delle Ore confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito annualmente in relazione alla capienza del fondo di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999: sono pertanto escluse le ore di derivanti da surplus orario che si determina a seguito di prestazioni orarie eccedenti quelle dovute come da disposizioni del CCNL.
4. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.
5. Possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale

art. 7, comma 4, lett. r) CCNL 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004.

Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro

art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 16/11/2022

Per la regolamentazione dell'istituto si fa riferimento ad apposita disciplina approvata con delibera di Giunta comunale.

Art. 27 – Orario multiperiodale

art. 7, comma 4, lett. q) CCNL 16/11/2022

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno;
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno;

3. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa;
4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si prevede che periodo non superi le 13 settimane/anno;
5. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro

art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
 - a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione

puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;

b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.

c) La metodologia è articolata come segue:

- Valutazione periodica dei rischi;
- Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
- Piano di Sicurezza.

d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:

- il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
- la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
- la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
- la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.

e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Art. 29 – Innovazioni tecnologiche

art. 7, comma 4, lett. t) CCNL 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;

2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 30 - Le attività del "welfare integrativo"

art. 7, comma 4, lett. h) CCNL 16/11/2022

1. L'ente valuterà la possibilità di attuare l'articolo 7, comma 4, lettera h), del CCNL-2022, nei limiti delle risorse di cui all'art. 79 del CCNL del 16.11.2022 e/o compatibilmente con altri fondi di bilancio e nei limiti stabiliti dalla legge.



