

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

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

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

Art. 6 – Istituti contrattuali

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

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

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

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

Art. 9 – Criteri generali

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

Art. 10 – Principi generali

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

Art. 12 – Indennità per specifiche Compiti

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

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

Capo VII – Sezioni speciali

Art. 15 – Indennità di servizio esterno

Art. 1 – Indennità di funzione

Capo VIII

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 20 – Reperibilità

Art. 21 – Turnazioni

Art. 22 – Riduzione di orario

Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale

n

~~CA~~

so

R

f

1 TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

1.1 CAPO I – Disposizioni Generali

1.1.1 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 con D.G.C. n. 122 del 28/11/2011, modificato con D.G.C. n. 102 del 16/09/2014 e con D.G.C. n. 44 del 14/04/2015;
- g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con D.G.C. n. 136 del 27/11/2018.
- h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

1.1.2 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. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;

3. I criteri di ripartizione 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.

1.1.3 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.

1.1.4 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.

2 TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

2.1 CAPO I – Risorse e Premialità

2.1.1 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.

2.1.2 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 Compiti, 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) 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.
- l) "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);

2.2
2.3
2.4
2.5
2.6
2.7
2.8

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

2.8.1 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 quali-quantitativo 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, ammontano a euro 88.365,59 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 per €. 82.400,00;
- b) Quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004 per €. 25.000,00;
- c) Progetto di produttività P.M. Art. 80 comma 2 lett. a) CCNL 2022 per €. 10.000,00;
- d) Sponsor, nuove convenzioni ecc. Art. 43, L. 449/1997 - ART. 67 c. 3 lett. a) per €. 2.500,00;
- e) Segreteria Tecnica Conferenza Educativa Valdarno inferiore per €. 2.500,00;
- f) Specifiche disposizioni di legge per €. 5.884,68;
- g) Istat per €. 3.928,40;
- h) Specifiche disposizioni di legge (progettazione) per €. 72.000,00;

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:

1	Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81	37.965,59
3	Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022	3.800,00
4	Indennità di turno	Art. 30	10.500,00
5	Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018	1.000,00
6	Indennità per specifiche Compiti	Art. 84	15.300,00
7	Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97	2.000,00
8	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100	2.000,00
9	Importi da trasferire a UPA	Artt. 80 e 81	1.700,00
10	progressioni orizzontali	Art.14	13.600,00
			88.365,59

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 nell'anno di riferimento.

Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

2.9 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

2.9.1 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
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
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
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

2. il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi;

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 nell’allegato “A” al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;

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

2.10.1 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. L’effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza dai Responsabili con Incarichi di Elevata Qualificazione;

4. 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 Compiti;

5. 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;

6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l’attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Responsabile con Incarichi di Elevata Qualificazione mediante propria determinazione da assumere entro il 31.01 di ogni anno; per il solo anno 2023 si intendono confermate le condizioni determinanti l’attribuzione delle suddette indennità del precedente contratto normativo;

7. 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.

2.10.2 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

In attuazione all’articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-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:

1. 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 esposta a rischio: euro **2,50** al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro **2,50** al giorno;

- La misura dell'indennità giornaliera riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore mensile che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

- [redacted] da euro 1.500,00 a euro 2.000,00 importo indennità **€ 2.50**

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.

3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

3.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati, coerentemente a quanto indicato nel Documento di Valutazione dei Rischi dell'Ente per le condizioni e/o ambienti di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione del dipendente (a prescindere dal profilo professionale e/o area di appartenenza):

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

3.b. 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.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Rientrano in tale ipotesi gli uffici aperti al pubblico con affluenza continuativa di almeno 4 h al giorno.

3.c. Maneggio valori

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

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

2.10.3 Art. 12 – Indennità per specifiche Compiti

(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 mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche Compiti, 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 Compiti, secondo quanto concordato con specifico Regolamento inserito nel Contratto decentrato del 28/12/2018, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, 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 riportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche Compiti;

c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche Compiti. 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;

d) 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 Compiti. La Conferenza dei Responsabili con Incarichi di Elevata Qualificazione al riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate e degli importi disponibili

3. Le fattispecie alle quali il Responsabile con Incarichi di Elevata Qualificazione dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste con specifico Regolamento nel Contratto decentrato del 28/12/2018. L'importo dell'indennità, è determinato dal competente Responsabile con Incarichi di Elevata Qualificazione, applicando i criteri del Regolamento inserito nel Contratto decentrato del 28/12/2018. 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. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Aspettativa per mandato sindacale;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- Permessi mensili, ai sensi *ex lege* 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

2.11

2.12

2.13

2.14

2.15 **CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

2.15.1 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 avanzate 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 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 e IRAP 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 del servizio;

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. 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;
- 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 e dell’IRAP, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente, previo inserimento nel Fondo Risorse Decentrate.

2.16

2.17 CAPO VI – Performance e Premio individuale

2.17.1 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 quanto segue:

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:

a) Una volta che il servizio personale ha comunicato il *budget*, il Responsabile P.O. o EQ procede alla valutazione, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

b) L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva per la somma dei punteggi individuali massimi di ciascun dipendente, e moltiplicando infine il risultato per il punteggio individuale;

c) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto del Servizio Personale Associato, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

d) Il personale adibito ad orario di lavoro part-time avrà corrisposto il compenso rapportato alle ore di lavoro precisate nel contratto di lavoro;

2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;

- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Settore;

- in caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

1. Non aver mai percepito la maggiorazione;
2. Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
3. Maggiore età anagrafica;

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

– costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;

– costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

2.18

2.19

2.20 Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

a) **Personale di polizia locale:**

Gli articoli seguenti (15 e 16) 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.

2.20.1 Art. 15 – Indennità di servizio esterno

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

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.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro **2,50** al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2024. Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.

2.20.2 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 Compiti connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente:
2. Il Comandante attribuisce la suddetta indennità con propria determinazione in correlazione alla struttura organizzativa interna e alle Compiti formalmente attribuite a ciascun dipendente secondo i rispettivi ordinamenti o di quelli definiti dalla normativa regionale.
3. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022. Per l'anno 2023 l'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
 - a. Agente di polizia locale: da 0 a 450 euro
 - b. Funzionario di polizia locale: da 1.000 a 1.500 euro
4. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse Compiti, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.
5. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 12, comma 5, del presente CCI, relativo all'indennità per specifiche Compiti.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

2.20.3 Art. 17 – 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

3.1.1. 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;

3.1.2. 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):

a) L'ente stabilisce annualmente, 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; in sede di prima applicazione e fino a nuova determinazione da parte dell'Amministrazione tale quota è fissata nel 15% delle risorse già destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di EQ. Le risorse derivanti dall'applicazione del terzo comma dell'art. 79 del CCNL 2022 per la parte di competenza delle EQ è finalizzata alla retribuzione di risultato in aggiunta a quanto previsto dal precedente capoverso. 

b) La quota teorica della retribuzione di risultato prevista per ciascun incaricato di EQ è proporzionata alla relativa indennità di posizione

c) La determinazione della retribuzione di risultato individuale è correlata alle risultanze della valutazione della performance a al periodo di incarico 

d) Periodi di incarico inferiori a sei mesi annui non danno diritto alla retribuzione di risultato;

e) Eventuali economie per incarichi non corrispondenti all'intera annualità o a valutazioni inferiori al punteggio massimo costituiscono economie di bilancio 

La retribuzione di risultato viene erogata a meno di dichiarazione del Responsabili con Incarichi di Elevata Qualificazione, che attesta l'impossibilità della valutazione del raggiungimento dei risultati previsti per l'intero anno, a causa dell'assenza prolungata dal servizio dell'incaricato di posizione organizzativa. 

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; 

2.20.4 Art. 18 – 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 professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge 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 9.05.2006;

- 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;

3

4 TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

4.1 CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

4.1.1 Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

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

1.i.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;

1.i.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.

4.1.3

4.1.4 Art. 20 – Reperibilità

art. 7, comma 4, lett. i) Ccnl 16/11/2022
art. 7, comma 4, lett. 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 previa destinazione delle necessarie risorse finanziarie in sede di contrattazione decentrata;
- 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;

In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a sei a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale plurimensile; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

2. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

4.1.5 Art. 21 – Turnazioni

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

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:

- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.

- In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

1. In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL-2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal Responsabile di servizio competente, fino a un massimo di 10

2. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti **concordano sulla facoltà** riservata ai soli 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 spettante. 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.

Ai fini dell'applicazione di tale facoltà di opzione (riferimento art. 7 del CCNL 16.11.2022) si applicano le seguenti disposizioni:

- a) i dipendenti interessati all'opzione del riposo compensativo pari a un numero equivalente di ore, da fruire entro due mesi dal turno effettuato, devono comunicare la propria scelta al Responsabile competente che provvederà a trasmetterla all'ufficio personale;
- b) in assenza di tale comunicazione, verrà applicato il pagamento della maggiorazione oraria del 100% di cui all'art. 30 c. 5 lett. d);

Art. 22 - Riduzione di orario

art. 7, comma 4, lett. ad) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL-2022 e dell'art. 22 del CCNL regioni e autonomie locali del 1 aprile 1999, le parti concordano quanto segue:

- al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione multiperiodale (artt. 30 e 31 del CCNL-2022), finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, si applica, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2024 una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali;

2. I servizi interessati alla riduzione dell'orario sono:

a) Polizia locale;

3. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi;

4. Il Nucleo di Valutazione verifica con cadenza annuale che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, segnalando, al presidente della delegazione trattante di parte pubblica, eventuali situazioni di scostamento;

5. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

4.1.6 Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale

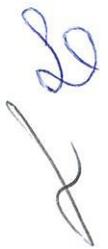
art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

1.1. 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;
 - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

4.1.7



**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO
DELLE AREE**

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. sulla base del budget economico stabilito per ogni area si calcolano i differenziali stipendiali attribuibili per ogni Area; le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sul sito dell'Ufficio Personale Associato per almeno 15 (quindici) giorni;
9. le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri fissati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
10. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 8.
11. Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSION I NUMERO	COSTO UNITARI O	COSTO COMPLESSIV O	NOTE
Operatori				
Operatori esperti	3	650	1.950,00	

Istruttori	7	750	5.250,00	
Funzionari e EQ	4	1.600	6.400,00	

COSTO COMPLESSIVO	EURO	13.600,00
--------------------------	-------------	------------------

*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: 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	70	Media aritmetica delle valutazioni degli ultimi tre anni
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale 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 Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	30	Tre punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.

PUNTEGGIO AGGIUNTIVO art. 14 comma 3 punto f) ccnl 2109/2021	3	Numero anni senza progressione da più di 6 anni fino a 7 1% da più di 7 anni fino a 8 2% oltre 8 anni 3%
--	---	--

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

Dipendente con maggiore anzianità nella posizione economica dell'area.
In caso di ulteriore parità il dipendente più anziano di età.



Allegato B)
REGOLAMENTO
DISCIPLINA PROGRESSIONI TRA AREE

Appendice al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi

“PROGRESSIONI VERTICALI NEL PERIODO TRANSITORIO dal 01/04/2023 al 31/12/2025”
AI SENSI DELL'ART.13, COMMA 6, DEL CCNL 16.11.2022

TITOLO I – Premesse

Art. 1 – Oggetto

1.1. Il presente Regolamento disciplina i criteri e le modalità per l'effettuazione delle progressioni economiche di cui all'art.13, comma 6, del CCNL 16.11.2022 (c.d. progressioni tra le aree nel periodo transitorio), cui far fronte con le risorse derivanti dallo 0,55% del monte salari 2018, al quale non si applica la riserva del 50% per l'accesso dall'esterno.

Art. 2 - Caratteristiche delle procedure di progressione tra aree

1.E' facoltà dell'Amministrazione, in sede di programmazione triennale del fabbisogno del personale, attivare le procedure selettive per le progressioni tra aree, tramite una procedura straordinaria, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001 ed ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del C.C.N.L. 16/11/2022. E' prevista infatti una procedura valutativa attivabile esclusivamente **nel periodo compreso tra il 01/04/2023 e il 31/12/2025**, finanziata anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del C.C.N.L. Comparto Funzioni locali.

Art. 3 – Requisiti per la partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure di progressione tra aree di cui al presente titolo esclusivamente i dipendenti assunti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine stabilito per la presentazione delle domande ed inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione.

2. Le procedure di progressione tra aree di cui al presente titolo sono rivolte ai dipendenti in possesso dei seguenti requisiti previsti dalla Tabella C del C.C.N.L. 16/11/2022:

PROGRESSIONE TRA AREE

REQUISITI

da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti

a) assolvimento dell'**obbligo scolastico** e almeno **5 anni** di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile.

da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori

a) **diploma di scuola secondaria di secondo grado** e almeno **5 anni** di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;

oppure

b) assolvimento dell'**obbligo scolastico** e almeno **8 anni** di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.

da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione

a) **laurea (triennale o magistrale)** e almeno **5 anni** di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;

oppure

b) **diploma di scuola secondaria di secondo grado** ed almeno **10 anni** di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.

3. I requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura.

Art. 4 - Procedura straordinaria - Elementi di valutazione e punteggi

1. Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione all'area superiore, l'avviso di indizione della presente procedura deve prevedere l'attribuzione di punteggi per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, oltre ad un colloquio conoscitivo, fino al raggiungimento di un **totale massimo** possibile di **punti 100**:

- A) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (**Max 40 punti**);
- B) titolo di studio (**Max 20 punti**);
- C) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate, le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali (**max 20 punti**);
- D) colloquio conoscitivo finalizzato ad accertare le competenze professionali (**max 20 punti**).

2. Agli elementi di valutazione delle procedure sono attribuiti i punteggi sotto indicati:

A) Esperienza maturata nell'area di provenienza (massimo 40 punti):

servizio prestato alle dipendenze del Comune di Montopoli in Val d'Arno, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione, relativo allo specifico settore oggetto della selezione e prestato nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, con l'attribuzione di 2,50 punti per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 40 punti, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi.

B) Titolo di studio (massimo 20 punti):

possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti come requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, come di seguito indicato:

TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di scuola secondaria di II grado <i>(attinente al profilo oggetto di selezione)</i>	Punti 15
Diploma di scuola secondaria di II grado	Punti 7

(non attinente al profilo oggetto di selezione)

Diploma di laurea triennale Punti 7

(attinente al profilo oggetto di selezione)

Diploma di laurea triennale Punti 3

(non attinente al profilo oggetto di selezione)

Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento Punti 15

(attinente al profilo oggetto di selezione)

(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)

Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento Punti 7

(non attinente al profilo oggetto di selezione)

(il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)

Master universitario di I livello Punti 2

(per ciascun titolo)

Master universitario di II livello Punti 4

(per ciascun titolo)

C) Competenze professionali (massimo 20 punti):

C.1) maturate attraverso attività lavorative in ambiti/settori di intervento nell'ente/organizzazioni/aziende pubblici e privati attinenti alle funzioni e ai procedimenti attribuiti alla Macrostruttura di destinazione dei posti oggetto di progressione tra aree: punti 3 per ogni anno, fino ad un **massimo di punti 12**;

C.2) corsi di formazione/aggiornamento professionale (incluse le conoscenze informatiche) attinenti al profilo oggetto di selezione, , validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione di 1 punto per ogni corso, fino ad un **massimo di 3 punti**;

C.3) pubblicazioni, abilitazioni professionali e titoli di perfezionamento (massimo **punti 2**): le pubblicazioni sono valutate se vertono su argomenti aventi attinenza con il profilo professionale; i titoli di perfezionamento solo se conseguiti presso enti statali, regionali o legalmente riconosciuti con attribuzione di 2 punti per ciascuna abilitazione;

C.4) docenze attinenti alla qualifica/profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 1 punto per ogni incarico di docenza, fino ad un **massimo di 3 punti**;

D) Colloquio conoscitivo (massimo 20 punti):

Il colloquio richiesto tende ad accertare le conoscenze di nozioni teoriche nonché la capacità di risoluzione di problemi specifici e casi concreti. La prova si intende superata solo se il candidato ottiene un punteggio pari o superiore a 12 punti su 20.

Art. 5 – Avviso di selezione

1. Gli avvisi di selezione, predisposti dal Responsabile Apicale del Servizio Personale, in collaborazione con il Responsabile Apicale della Macrostruttura interessata all'assunzione, sono approvati con determinazione dirigenziale, pubblicata all'albo pretorio on line, e pubblicati per la **durata di almeno quindici giorni** sul sito istituzionale dell'Ente e sul sito dell' UPA. Attraverso la suddetta pubblicazione si considera come data comunicazione a tutti i dipendenti, nonché alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente e alla RSU.

2. L'avviso dovrà prevedere l'obbligatorietà della presentazione del *curriculum vitae* del candidato, nel quale dovrà essere presente un'apposita sezione in cui dovranno essere riportate, ai fini della loro valutazione, le competenze professionali acquisite nel contesto lavorativo. L'avviso dovrà prevedere in modo specifico quale documentazione dovrà essere prodotta dai candidati con la domanda di partecipazione.

3. È fatta salva la possibilità dell'Ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell'avviso originario. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità dell'avviso. Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti.

Art. 6 - Commissione esaminatrice

1. La commissione esaminatrice è nominata con atto del Responsabile UPA. E' prevista la presenza di un segretario verbalizzante.

2. La Commissione dovrà essere così composta:

- dal responsabile di Settore/Servizio Autonomo interessato interno all'ente in qualità di Presidente; in caso di indisponibilità dello stesso la carica di presidente potrà essere svolta dal Segretario Generale, o da altri esperti nelle materie interessate appartenenti alla pubblica amministrazione;
- da n. 2 membri esperti nelle materie oggetto del concorso scelti tra esperti interni e/o professionisti o docenti o funzionari di altre amministrazioni, di categoria uguale o superiore a quella dei posti messi a concorso.

3. Nella composizione delle commissioni l'Ente dovrà garantire la presenza di rappresentanti di entrambi i sessi, salvo motivata impossibilità. Nell'ambito della Commissione il Presidente provvede alla nomina del Segretario verbalizzante nella persona di un dipendente dell'Ente appartenente almeno alla categoria degli Operatori Esperti.

Art. 7 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, dei seguenti criteri di preferenza, da applicare nell'ordine di :

- maggior punteggio nel criterio “media della valutazione della performance conseguita dal candidato negli ultimi tre anni di servizio”;

- competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in ambiti/settori di intervento nell'ente/organizzazioni/aziende pubblici e privati attinenti alle funzioni e ai procedimenti attribuiti alla Macrostruttura di destinazione dei posti oggetto di progressione verticale;

- maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella correlata al profilo oggetto di selezione;

- minore età anagrafica;

2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie. Le graduatorie e le nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Responsabile Apicale del Servizio Personale e vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione, in ottemperanza alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale (PTFP).

3. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area immediatamente superiore, previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal C.C.N.L. del comparto Funzioni locali vigente.

Art.8 – Trattamento economico

1. Il passaggio all'area immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria e avrà decorrenza dalla data di adozione della determina dirigenziale di approvazione della graduatoria.

2. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva la

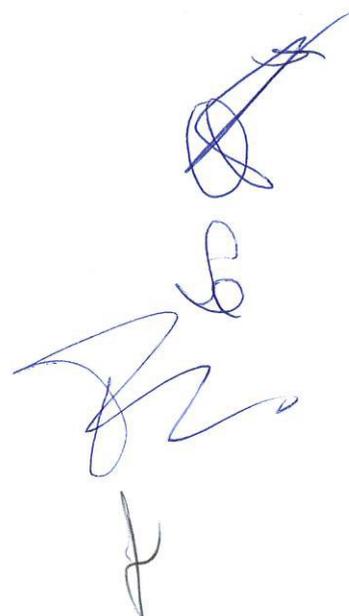
differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

Art. 9 - Revoca della selezione

1.L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale. In ogni caso la revoca della selezione deve essere deliberata dalla Giunta Comunale, essendo una modifica del piano dei fabbisogni di personale. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art. 10 – Rinvio

1.Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni tra aree.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, located on the right side of the page.