



COMUNE DI BREDA DI PIAVE

(Provincia di Treviso)

INCONTRO DELEGAZIONE TRATTANTE
Per la sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di contratto collettivo (CCI) triennio 2023-2025

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

Preso atto che :

1. In data 24 novembre è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) 2023-2025;
- 2 L'organo di Revisione ha espresso il proprio parere favorevole giusto verbale n. 32 del 14.12.2023;
3. La Giunta Comunale ha autorizzato, giusta delibera n. 121 del 20.12.2023, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023-2025.

La delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione sindacale, in modalità mista presenza e telematica, composte da:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Segretario comunale - dott. Stefano Dal Cin	P []	A []
Componente	Responsabile di EQ - dott.ssa Gianstella Aniska Baggio	P []	A []
Componente	Responsabile di EQ - Ivana Lorenzon	P []	A []

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	UIL FPL - Roberto Meneghello	P []	A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP - Silvia Carraretto	P []	A []
R.S.U. Aziendale	Mara Zanatta	P []	A []
R.S.U. Aziendale	Mirko Morici	P []	A []
R.S.U. Aziendale	Elisa Paludetto	P []	A []

Si sono riuniti in data 22.12.2023 per firmare definitivamente l'ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) 2023-2025 che si allega alla presente.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente <u>f.to</u>	OO.SS. CISL – FP <u>f.to</u>
Componente <u>f.to</u>	OO.SS. UIL - FPL <u>f.to</u>
Componente <u>f.to</u>	R.S.U. Aziendale <u>f.to</u>
	R.S.U. Aziendale <u>f.to</u>
	R.S.U. Aziendale <u>f.to</u>



COMUNE DI BREDA DI PIAVE

(Provincia di Treviso)

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

In data 22.11.2023 alle ore 18.15 presso la residenza municipale del Comune di Breda di Piave, ha avuto luogo l'incontro, in modalità mista presenza e tramite collegamento telematico, tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Segretario comunale - dott. Stefano Dal Cin	P []	A []
Componente	Responsabile di EQ - dott.ssa Gianstella Aniska Baggio	P []	A []
Componente	Responsabile di EQ - Ivana Lorenzon	P []	A[x]

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	UIL FPL - Roberto Meneghello	P []	A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP - Silvia Carraretto	P []	A []
R.S.U. Aziendale	Mara Zanatta	P []	A []
R.S.U. Aziendale	Mirko Morici	P []	A []
R.S.U. Aziendale	Elisa Paludetto	P []	A []

Con riferimento all'art. 8 del seguente CCI normativo, il Presidente prendendo atto delle trattative intercorse anche nei giorni successivi agli incontri effettuati chiarisce e formula una controproposta, dopo aver sentito l'Amministrazione sul punto, la quale aveva dato specifici indirizzi in merito all'applicazione dell'articolo 8 prevedendo la sostituzione della valutazione a 27/30 anziché 28/30, conseguentemente vanno rettificati anche il comma 6 e 7 dell'articolo 8 del CCI. La percentuale del 5% viene comunque arrotondata per eccesso.

Le parti sindacali pur accettando la controproposta esprimono forti perplessità sulla stessa tenuto conto delle risorse disponibili esigue del fondo.

Le parti si impegnano a valutare gli effetti dell'istituto nel corso del 2024, il Presidente specifica che tale articolo verrà applicato già con la valutazione anno 2023.

Al termine dell'incontro le parti tenuto conto di quanto esposto prima sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 - 2025.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente _____	OO.SS. CISL - FP _____
Componente _____	OO.SS. UIL - FPL _____
Componente _____	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
RELATIVO AL PERSONALE DEL
COMPARTO
PER IL TRIENNIO 2023-2025**

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	pag. 4
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 2 - Verifica dell'attuazione del contratto	4
Art. 3 - Interpretazione dei contratti integrativi	5
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	6
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'	6
Art. 4 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate	6
Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate	6
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	7
Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate	7
Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa	8
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale	10
CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE	11
Art. 9 - Principi generali	11
Art. 10 - Procedura per la progressione economica all'interno delle aree	11
CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	14
Art. 11 - Principi generali	14
Art. 12 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro	14
Art. 13 - Indennità di servizio esterno	16
Art. 14 - Indennità di specifiche responsabilità	16
Art. 15 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	18
Art. 16 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo	19
Art. 17 - Indennità di reperibilità	19
Art. 18 - Indennità di funzione	19
Art. 19 - Servizio turnato in giornata festiva infrasettimanale	20
TITOLO II - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE	21
Art. 20 - Elevazioni in materia di turni	21
Art. 21 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	21

Art. 22 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	21
Art. 23 - Limite individuale annuo banca delle ore	22
Art. 24 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria	23
Art. 25 - Orario multiperiodale	23
Art. 26 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio	24
Art. 27 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario	24
Art. 28 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi	24
Art. 29 - Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato Degli incarichi di Elevata Qualificazione e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	25
Art. 30 - Esclusione turni di lavoro notturni	26
Art. 31 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio	26
Art. 32 - Clausola finale	26

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica al personale 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 a tempo parziale -, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Il presente CCI concerne il periodo 2023 - 2025 e i suoi effetti decorrono dalla data della sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa prescrizione del presente contratto.
3. E' fatta salva la facoltà delle parti trattanti di contrattare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.
4. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo, fatte salve le eventuali modifiche normative di legge o contrattuali sopravvenute, in contrasto con il medesimo.
5. Quanto disciplinato nel presente CCI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Qualora non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI, i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16.11.2022.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 8, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCI, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3

Interpretazione autentica dei contratti integrativi (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, 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; in questo 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 entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCI 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.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4

Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi della lettera c) comma 1 art. 79.
2. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art.79, comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art. 5

Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70bis del CCNL 21.5.2018;
 - d) indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
 - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL
 - h) compensi ai messi notificatori, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), del CCNL
 - i) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
 - j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL e dell'art. 4 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale¹.

¹ L'art. 80, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri:
 - 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 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 del personale dipendente, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 30% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla **performance organizzativa**, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 70% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla **performance individuale**, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale;
 - g) le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate alla performance individuale. Qualora gli obiettivi correlati alla performance organizzativa non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale. [comma 7 - art. 7 dell'attuale CCI]
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance;
 - c) Gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'Ente;

- d) la performance organizzativa ed 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;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 7

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)

1. I criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:
 - concorre il personale che abbia conseguito la valutazione positiva della performance individuale, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione;
 - viene valutato il periodo di servizio nel corso dell'anno (data assunzione e data cessazione), nonché l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nel corso dell'anno;
 - gli importi sono graduati secondo uno specifico indice, determinato in base all'area di appartenenza:
 - o area degli operatori: l'indice è pari a 1,50
 - o area degli operatori esperti: l'indice è pari a 1,65
 - o area degli istruttori: l'indice è pari a 1,75
 - o area dei funzionari ed elevata qualificazione: l'indice è pari a 1,85.
 - non concorre il personale neoassunto a tempo indeterminato o a tempo determinato, o con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni nel corso dell'anno.
 - non concorre il personale in servizio e assente a qualsiasi titolo, che non svolga un periodo minimo di attività lavorativa nell'anno fissato in almeno 60 giorni.
2. Il premio teorico spettante è proporzionalmente ridotto qualora si verifichi un'assenza dal servizio del/la dipendente per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.
3. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua, partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni (o 366 negli anni bisestili). Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. ferie, festività sopresse e festività Santo patrono;
 - b. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - c. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)
 - d. congedi per le donne vittime di violenze;
 - e. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - f. congedo per maternità e per paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente;

- g. permessi mensili di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - h. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente;
 - i. permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
 - j. permessi sindacali retribuiti.
4. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
 5. Il premio correlato alla performance organizzativa è erogato previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
 6. Il premio verrà calcolato, parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1,2,3 e 4 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo (il quoziente) per ciascun valore individuale.
 7. Una quota delle risorse variabili stanziata ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c) può essere destinata alla realizzazione di specifici obiettivi di gruppo, anche intersettoriali, di performance organizzativa, individuati nel PIAO, a cui è assegnato il relativo budget. Il compenso dovuto per il raggiungimento di tali specifici obiettivi si aggiunge a quello erogato ai sensi dei commi precedenti, salvo sia diversamente disposto nel piano degli obiettivi contenuto nel PIAO;
 8. La ripartizione delle risorse assegnate al raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo di cui al comma 7 avviene in funzione dei seguenti fattori:
 - a) il contributo personale del/la singolo/a dipendente al raggiungimento dell'obiettivo, valutato in funzione dell'attività espletata (obiettivo individuale);
 - b) il grado di raggiungimento dell'obiettivo individuato dal PIAO.
 9. I residui del budget complessivo teorico assegnato all'obiettivo strategico (derivante da parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo), in quanto risorse variabili stanziata per il raggiungimento dello specifico obiettivo, costituiscono economie di spesa.

Art. 8

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorre tutto il personale dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun/a responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente.

2. Il premio correlato alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione di performance ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. I criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale sono i medesimi previsti dall'art. 7 per determinare il premio di performance organizzativa.
4. Il premio verrà calcolato parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui al comma 3 dell'art. 7 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
5. Al 5% dei dipendenti e delle dipendenti dell'ente, arrotondato per eccesso in ogni caso, con esclusione dei titolari e delle titolari di incarichi di elevata qualificazione, che conseguano almeno il punteggio di 27/30,² va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. Nel caso in cui la percentuale che raggiunge tale punteggio sia inferiore al 5% il premio verrà erogato ad una percentuale inferiore di personale. A parità di punteggio, precede chi ha conseguito la maggiore valutazione media di performance nel triennio precedente.
6. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale dell'ente, valutato positivamente con punteggio di almeno 27/30,³ rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
7. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale viene così determinata:

N N° dipendenti che concorrono alla produttività aventi diritto alla differenziazione (5% dei dipendenti con valutazione $\geq 27^4$ dell'ente)

M Media produttività teorica (esito di una prima distribuzione di premio individuale, senza differenziazione)

Totale produttività teorica (somma della produttività che sarebbe spettata senza maggiorazione)

P

D = $30\% * M$

Valore della differenziazione unitaria

ΣD $N * D$

Somma delle differenziazioni spettanti

P1 $P - SD$

Totale produttività da redistribuire con sistema proporzionale

p1 produttività finale (ricalcolata per ciascun dipendente)

² Modificato in sede di accordo

³ Modificato in sede di accordo

⁴ Modificato in sede di accordo

p2 p1+D (relativa agli N dipendenti meritevoli di differenziazione)

8. Qualora in sede di contrattazione integrativa venga correlata l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, ai sensi del comma 7, art. 7 del presente CCI, il valore percentuale di cui al comma 6, è quantificato nella misura del 20%.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9 Principi generali

1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze, le capacità tecniche e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 10 Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel **numero di differenziali stipendiali** determinati in sede di contrattazione integrativa, negli incontri annuali di cui all'art. 1, comma 3.
2. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche, fatto salvo per coloro che entro il termine del 31 Gennaio comunicano la mancata volontà di parteciparvi.
3. (*criteri di partecipazione*) Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto al comma 2, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) lavoratori e lavoratrici che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente;
 - b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
 - c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 4, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
 - d) Fermo restando quanto previsto alle precedenti lettere, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'Ente⁵.
4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area.
5. L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:
- a) **media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale** annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità - peso: **70**;
 - b) **esperienza professionale**, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo:
 - punti 0,5 per ogni anno⁶ di permanenza nella posizione economica/livello differenziale di appartenenza all'interno dello stesso ente;
 - punti 0,1 per ogni eventuale ulteriore anno⁷ di permanenza nella posizione economica/livello differenziale in enti diversi;
 - numero massimo complessivo di anni considerati: **10**;
 - peso: **30**;
6. In relazione a quanto previsto al comma 3 lett. d), qualora il/la concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale della annualità mancante. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il responsabile competente provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile ed al valore medio della valutazione conseguita dal personale dell'area.

⁵ Criterio previsto nell'attuale CCI

⁶ frazioni inferiori ai sei mesi non verranno considerate

⁷ frazioni inferiori ai sei mesi non verranno considerate

7. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo. A tale fine l'ente provvede ai sensi del precedente comma.
8. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.
9. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
10. Qualora residui un budget di spesa per la presenza in posizione utile di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso sarà destinato al finanziamento del premio di performance della medesima annualità;
11. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.
12. Nel caso in cui un/a dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il/la dipendente in ordine di graduatoria, nei limiti del budget disponibile.
13. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
14. La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, salvo il caso di subentro ai sensi dei precedenti commi.

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 11 Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione e possono essere liquidate solo al ricorrere delle condizioni previste dagli articoli seguenti.
2. L'identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di settore.

3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari maggiormente onerosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutte le indennità e compensi disciplinati dal presente capo trovano capienza nell'ambito del Fondo risorse decentrate di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.

Art. 12

Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro costituisce l'unica indennità erogabile per tali o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi sotto indicati, determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL 21.05.2018, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01/01/2024.
5. Le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità per le condizioni di lavoro:
 - a) **Disagiate**: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendersi secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I

fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale nonché il recupero psico-fisico; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella del rimanente personale con analogo ruolo/mansioni. L'indennità è riconosciuta nelle seguenti fattispecie, nella misura a fianco di ciascuna indicata:

- Personale diverso - articolazione orario di lavoro finalizzato a garantire la sicurezza delle persone, degli edifici, degli impianti che comportino necessità di cambiamenti orari di lavoro non supportati da altri istituti di lavoro (turni, reperibilità, ecc.): € 15,00 al giorno. L'indennità non sostituisce lo straordinario. Oltre all'indennità, viene riconosciuta un'ora di straordinario; se la prestazione supera l'ora di lavoro (ossia, dopo la prima ora), gli arrotondamenti avvengono alla mezz'ora superiore.

b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute - l'indennità di rischio può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, nella misura di seguito indicata:

- attività che prevede 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; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute: € 1,50 al giorno;

c) Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete all'economo comunale e suo sostituto, nonché agli agenti contabili e ai sub agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività comportanti maneggio di valori, come segue:

Valore medio mensile dei valori maneggiati		Indennità giornaliera
da €	a €	
0	500,00	€ 1,00
501,00	1.000,00	€ 1,50
> 1.001,00	-----	€ 2,00

Art. 13

Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 100 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 3,00.

2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno per almeno 4 ore giornaliere continuative.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01/01/2024.

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. In continuità con la precedente contrattazione nazionale e integrativa, l'indennità in oggetto compete alle seguenti figure, a condizione che vi sia formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto:
 - personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale.
2. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 100,00 - Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe, ufficiale Elettorale con una delega
 - € 200,00 - Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe, ufficiale Elettorale, con due deleghe
 - € 300,00 - Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe, ufficiale Elettorale, con deleghe complete
3. L'indennità per specifiche responsabilità va altresì attribuita alle posizioni di lavoro che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente/Responsabile di settore, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti appartenenti alle aree EQ).
4. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano contestualmente specifiche responsabilità e compiti di coordinamento. 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.
5. Le fattispecie e gli elementi di pesatura a cui il Responsabile di settore dovrà fare riferimento sono i seguenti:
 - a) **Responsabilità e coordinamento di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

- Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) Responsabilità gestionale e di coordinamento, che comprende:

- Responsabilità di procedimenti di spesa;
- Responsabilità di realizzazione di piani di attività;
- Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

c) Responsabilità professionale e di coordinamento, che comprende:

- Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- Responsabilità di processo;
- Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di settore.

6. In sede di contrattazione integrativa annuale è determinato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
7. L'importo dell'indennità, che non potrà superare i limiti previsti dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022, è determinato dal competente Responsabile di settore applicando i criteri di cui alla scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" (Allegato A) ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.
8. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.
9. Le indennità di cui al presente articolo competono in misura intera a prescindere dalla presenza in servizio e dal regime orario di lavori dei percipienti. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).
10. L'erogazione delle indennità di cui al presente articolo avviene, di norma, con periodicità mensile.
11. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal 01/01/2024.

Art. 15

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL

1. Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ai premi correlati alla performance e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge spettanti al personale durante l'orario di lavoro, è previsto un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive.
2. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono individuati a titolo esemplificativo dall'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL.
3. Il bilanciamento tra i premi correlati alla performance e gli altri compensi incentivanti di cui al comma 2 avviene seguendo il principio di competenza e nel rispetto dei principi di semplificazione, trasparenza ed omogeneità di trattamento.
4. La correlazione tra le due tipologie di incentivi è realizzata con il metodo della progressività, fino ad un massimo dell'80% dei premi correlati alla performance, di cui alla seguente tabella⁸:

Scaglioni di correlazione tra premi correlati alla performance e incentivi specifici			
Scaglioni incentivi specifici - euro	percentuale applicata	fasce di trattenuta - euro	importo massimo progressivo trattenuto - euro
da 0 a 2.000,00	0	- €	0
da 2.001,00 a 4.000,00	25	da 0 a 500,00	500
da 4.001,00 a 6.000,00	50	da 0 a 1.000,00	1.500,00
da 6.001,00 a 8.000,00	70	da 0 a 1.400,00	2.900,00
da 8.001 a 10.000,00	90	da 0 a 1.800,00	4.700,00
oltre 10.001	100	intera eccedenza	

5. Le risorse derivanti dal bilanciamento di cui al comma 4 vengono ripartite in misura proporzionale ai premi correlati alla performance individuale ed organizzativa percepita dal personale non beneficiario dei compensi previste da specifiche disposizioni di legge di cui al comma 2.

⁸ L'Aran con parere CFL44 ha affermato che in sede di CCI possono essere individuate le regole per definire la correlazione anche in via quantitativa tra compensi connessi alla performance (individuale e collettiva) e l'entità dei compensi previsti a favore di particolari categorie di personale, da specifiche norme di legge, al fine di evitare situazioni di indubbio ed ingiustificato vantaggio a favore dei dipendenti operanti presso determinati servizi.

Il bilanciamento tra i due compensi corrisponde ad un criterio di progressività, tenuto conto che chi percepisce maggiori compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sopporta una maggiore trattenuta, assicurando comunque il trattamento economico dello scaglione inferiore. Ciò comporta una semplificazione del calcolo, perché non è necessario prevedere una clausola di salvaguardia.

Art. 16

Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL 16.11.2022)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente ai sensi delle disposizioni vigenti al momento dell'entrata in vigore del CCNL, né precedenti utilizzi del Fondo risorse decentrate per finalità assistenziali e sociali a favore del personale, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione, come gli aspetti di dettaglio (ad esempio, la tipologia dei benefici), ad altra sessione negoziale.

Art. 17

Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL 21.05.2018)

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.

Art. 18

Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale della polizia locale di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, che svolge funzioni di coordinamento o esercita compiti di particolare responsabilità sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzione massima di € 1.500,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
2. Per quanto riguarda la determinazione dell'importo e le modalità di erogazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 14 del presente CCI in merito all'analogha indennità per specifiche responsabilità.
3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01/01/2024.
4. Considerato che attualmente il servizio di polizia locale è svolto in forma associata mediante convenzione con altri Enti Locali, si precisa che l'indennità di cui al presente articolo troverà applicazione nei confronti dei soli dipendenti del Comune di Breda di Piave a cui vengano assegnate le funzioni di cui al comma 1.

Art. 19

Servizio turnato in giornata festiva infrasettimanale (art. 7, comma 4, lett. ac), e art. 30 CCNL 16.11.2022)

1. Il personale turnista che abbia prestato servizio in una giornata festiva infrasettimanale può chiedere, entro 10 giorni dall'avvenuta prestazione, il

recupero - tramite riposo compensativo - di un numero di ore equivalente a quelle lavorate.

2. Il recupero è alternativo all'erogazione dell'indennità di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL 16/11/2022.
3. Nel caso di opzione per il riposo compensativo, l'onere relativo all'indennità di turno non erogata va comunque computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate e, al termine dell'esercizio, verrà a costituire economia di bilancio.

TITOLO II
DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 20

Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 30 commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni, né l'esigenza di aumentare il limite dei 10 turni notturni effettuabili nel mese da parte di ciascun dipendente, fatte salve eventuali esigenze di carattere eccezionale.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui all'art. 2.

Art. 21

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. Le parti, tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori, si impegnano ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi previste dal D.Lgs n. 81/2008.
2. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'ente garantisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi specifici connessi con l'attività svolta, nonché delle procedure da seguire, per proteggere sé stessi ed i colleghi da situazioni di pericolo o di violenza nei luoghi di lavoro.
3. Al fine di promuovere una maggiore elevata qualità del lavoro, le parti convengono di monitorare periodicamente il livello di benessere organizzativo percepito dai dipendenti al fine di prevenire situazioni di stress lavoro-correlato e dei fenomeni di burn out.
4. L'ente inoltre garantisce la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore che presta la propria attività anche in modalità agile o da remoto.

Art. 22

Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL del 21.5.2018)

1. Il contingente di personale da destinare al tempo parziale corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno, con riferimento alle singole aree e riferita alla data del 31 dicembre di ciascun anno;
2. La percentuale si ottiene con l'arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni

area, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa (elevata qualificazione), del personale dirigenziale.

3. Detta percentuale del 25% può essere aumentata di un ulteriore 10% massimo, fino ad arrivare al 35% per ogni area, in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, quali:
 - a) Dipendenti portatori di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
 - b) Portatori delle patologie di cui al punto a), che siano coniugi, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
 - c) Lavoratore o la lavoratrice che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
 - d) Lavoratore o lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
 - e) dipendenti portatori di disabilità o in particolari condizioni psicofisiche, anche con necessità di cura incompatibile con il tempo pieno;
 - f) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità e paternità;
 - g) presenza di famiglia numerosa composta da almeno tre figli, anche se non tutti minori;
4. In detti casi, in deroga alle procedure individuate nel regolamento del tempo parziale adottato dall'Ente, le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 23

Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 33 CCNL)

1. E' istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun dipendente, nel quale, confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, nel limite complessivo annuo di 18 ore.
2. Le parti si incontrano periodicamente per monitorare l'utilizzo dell'istituto nel rispetto delle esigenze formative, personali e familiari delle/dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio della struttura di appartenenza.
3. Entro il 30 novembre dell'anno di maturazione, il dipendente che su domanda, abbia accantonato le ore di straordinario nella Banca delle ore, deve confermare la propria intenzione all'utilizzo, da effettuarsi entro l'anno successivo; in caso contrario, l'ente provvede alla liquidazione del dovuto con le risorse accantonate nel fondo per il lavoro straordinario, nel rispetto del limite individuale stabilito nell'art. 29.

Art. 24

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria giornaliera rispetto all'orario di ingresso e all'orario di uscita, rispettivamente in posticipo ed in anticipo rispetto all'orario di lavoro, fermo restando che lo stesso è funzionale all'orario di servizio adottato dalla struttura di appartenenza.
2. Qualora dall'applicazione del comma 1 derivi un debito orario, lo stesso deve essere recuperato dalla lavoratrice/lavoratore entro i due mesi successivi al giorno in cui è maturato, previo accordo con il proprio responsabile; il mancato recupero nei suddetti termini darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il responsabile può consentire l'estensione della fascia di flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso od in anticipo rispetto all'orario in uscita, di ulteriori 30 minuti, esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari o che siano loro stessi portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL del 21.5.2018;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
 - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente.

Art. 25

Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 31, comma 2 CCNL)

1. Le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 31 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario; non si rilevano necessità per elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 26

Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 29, comma 2 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 27

Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 32, comma 3 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 28

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

1. Il cambiamento tecnologico ed organizzativo implica delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione dell'Ente a cui consegue un mutamento del modo di operare da parte dei singoli lavoratori e delle Strutture di appartenenza.
2. Per guidare l'innovazione tecnologia si palesa necessario un coordinamento dei diversi livelli di responsabilità con l'obiettivo di migliorare la capacità di risposta dell'Ente ai bisogni della collettività, mediante il rafforzamento ed il potenziamento delle qualità delle risorse umane, la solidità dei sistemi di performance management e la digitalizzazione.
3. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica rappresenta un percorso che non coinvolge soltanto gli aspetti amministrativi, giuridici e tecnici, ma richiede una nuova cultura, consapevolezza, apprendimento e multidisciplinarietà, oltre alla dotazione di nuove risorse finanziarie.
4. Le innovazioni tecnologiche hanno la finalità di migliorare la qualità del lavoro e di accrescere la professionalità dei dipendenti, mediante l'adozione di azioni permanenti, tra le quali:
 - a) la formazione: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori, al fine di acquisire nuove conoscenze per accrescere il livello di competenza dell'Ente.

- b) percorsi di carriera: prevedere adeguati percorsi di progressione professionale per consentire ai dipendenti di ricoprire nuovi ruoli di responsabilità, mettendo a frutto la professionalità di coloro che desiderano mettersi in gioco.
- c) l'organizzazione dell'Ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che possono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione.
- d) risorse finanziarie: destinare adeguate risorse finanziarie a progetti di innovazione e di crescita.

Art. 29

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. v) e art. 17, CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. istituzione di più fasce di valutazione;
 - b. differenziazione delle valutazioni dei risultati raggiunti e della conseguente retribuzione di risultato;
 - c. Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione.
4. In caso di conferimento ad un dipendente già titolare di incarico di E.Q. di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di E.Q., ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, sentito l'ODV. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance, secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si cumulano alla retribuzione di risultato, secondo la correlazione prevista all'art. 15 del presente CCI.
6. La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 5 confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di elevata qualificazione.

Art. 30

Esclusione turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 30, comma 8, CCNL)

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 30, comma 8, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa - a richiesta - essere escluso dall'effettuazione di turno notturni, fermo il divieto vigente per le donne dall'inizio della gravidanza e nel periodo fino ad un anno di vita del bambino.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 31

Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio ((art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35, comma 10, CCNL)

1. Le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno **8 ore** continuative, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, sono le seguenti:
 - a) personale appartenente alla polizia locale;
 - b) personale impegnato nella realizzazione di eventi culturali;
 - c) personale impegnato in interventi di protezione civile in situazioni di emergenza.

Art. 32

Clausola finale

1. Le parti convengono che nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente CCI e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali integrazioni o modifiche.

Allegato A)

TABELLA
per l'attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 CCNL 16.11.2022)

a. RESPONSABILITÀ E COORDINAMENTO DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti da 0 a 5
2) Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate	Punti da 0 a 5
3) Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza	Punti da 0 a 5

b. RESPONSABILITÀ GESTIONALE E DI COORDINAMENTO	Max punti n. 15
1) Responsabilità di procedimenti di spesa	Punti da 0 a 5
2) Responsabilità di realizzazione di piani di attività	Punti da 0 a 5
3) Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	Punti da 0 a 5

c. RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE E DI COORDINAMENTO	Max punti n. 15
1) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 0 a 5
2) Responsabilità di processo	Punti da 0 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni del Responsabile del servizio di appartenenza	Punti da 0 a 5