



# COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Provincia di Siena

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2023-2025

In data 22.12.2023 alle ore 9.00, presso la sede municipale del Comune di San Gimignano, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente dott.ssa Eleonora Coppola e del Dirigente del Settore Servizi Finanziari Mario Gamberucci;
- le seguenti OO.SS.:
- CGFIL FP – Cesare De Sanctis
- CISL FP – Guido Petreni
- la RSU del Comune di San Gimignano (presenti Salvastrelli Damiano, Chellini Silvia, Gabbrielli Catia, Nencioni Irene, Trosino Thomas, Raimo Concetta).

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto il Contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025 per il personale non dirigente.

Per la Delegazione Trattante

Il Presidente

Eleonora Coppola

Mario Gamberucci

Per le rappresentanze terr.

Cesare De Sanctis per la CGIL

Guido Petreni per la CISL

Le RSU

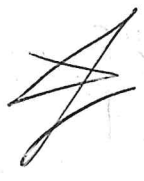
Raimo Concetta  
Damiano Salvastrelli  
Silvia Chellini  
Catia Gabbrielli  
Irene Nencioni  
Thomas Trosino



## Sommario

|                                                                                                                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....                                                                                                                                                               | 3  |
| Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....                                                                                                                                                    | 3  |
| Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....                                                                                                                 | 3  |
| Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto integrativo .....                                                                                                                                | 3  |
| CAPO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E RAPPORTO DI LAVORO ...                                                                                                                            | 5  |
| Art. 4 – Quantificazione delle risorse .....                                                                                                                                                      | 5  |
| Art. 5 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo .....                                                            | 5  |
| Art. 6 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance .....                                                                                                                    | 6  |
| Art. 7 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche (differenziale stipendiale) .....                                                                                             | 6  |
| Art. 8 – Indennità per le condizioni di lavoro .....                                                                                                                                              | 8  |
| Art. 9 – Indennità di servizio esterno .....                                                                                                                                                      | 9  |
| Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità.....                                                                                                                                            | 10 |
| Art. 11 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.....                                         | 11 |
| Art. 12 – Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2..... | 12 |
| Art. 13 – Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e particolari compensi previsti da disposizioni di legge .....                                               | 12 |
| Art. 14 – Turnazioni.....                                                                                                                                                                         | 13 |
| Art. 15 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro .....                                                                                                                                      | 13 |
| Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....                                                                                                                        | 14 |
| Art. 17 – Lavoro straordinario e banca delle ore .....                                                                                                                                            | 14 |
| Art. 18 – Flessibilità dell'orario di lavoro.....                                                                                                                                                 | 15 |
| Art. 19 – Orario multiperiodale.....                                                                                                                                                              | 15 |
| Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale .....                                                                                                                                              | 15 |
| Art. 21 - Innovazioni tecnologiche .....                                                                                                                                                          | 16 |
| Art. 22 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. ....                                                                            | 16 |
| Art. 23 – Indennità di funzione .....                                                                                                                                                             | 17 |
| Art. 24 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio.....                                                                         | 18 |
| Art. 25 – Incentivi economici per attività ulteriori rispetto a calendario scolastico .....                                                                                                       | 18 |
| Art. 26 - Disciplina della differenziazione del premio individuale.....                                                                                                                           | 18 |





## CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

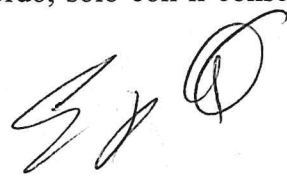
### **Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente che 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 di comparto nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  2. Le parti danno atto che le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro con particolare riferimento all'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2022.
- 

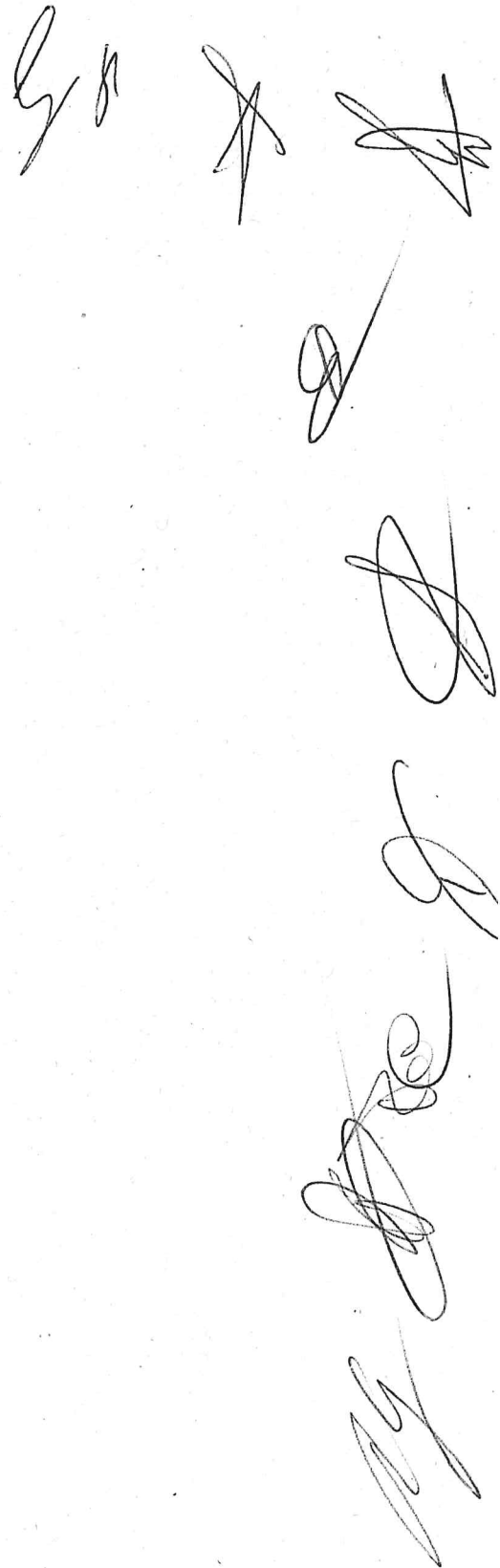
### **Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 del CCNL 16/11/2022.
  2. Il presente contratto concerne il periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025 sia per la parte giuridica che economica. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCI.
  3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL 16/11/2022.
  4. Per l'anno 2023, nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con i CDI precedenti fino alla ridefinizione della presente regolazione contrattuale.
  5. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
- 
- 
- 

### **Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto integrativo**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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 entro 10 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.
- 
- 
- 

4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 7, del CCNL 16.11.2022.

A series of handwritten signatures in black ink, arranged vertically on the right side of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, with some featuring loops and others being more direct strokes.

## CAPO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. Le risorse “decentrate” destinate all’incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall’amministrazione con le modalità previste all’art. 79 del CCNL 16.11.2022. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione datoriale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore 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.

### Art. 5 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

(art. 7, c. 4, lett. a)

1. Le risorse finanziarie annualmente determinate ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 e disponibili per la costituzione del fondo risorse decentrate sono ripartite, ai fini dell’applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, 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. specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un’equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica e gli istituti indennitari, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva.

3. La destinazione delle risorse deve essere operata all’inizio dell’esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell’impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall’Ente in funzione del sistema erogativo dell’Amministrazione ai sensi dell’art. 8, comma 4, del CCNL 16.11.2022.

4. Il presente contratto collettivo integrativo, ai sensi dell’art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, attua i predetti criteri di riparto definendo i valori in termini percentuali, riferiti al totale delle componenti stabili del fondo destinabili in via programmatica, secondo il seguente prospetto di riparto:

|                                     |        |
|-------------------------------------|--------|
| - Premialità generale (performance) | 7,00   |
| - Istituti indennitari              | 45,00% |
| - Differenziali stipendiali         | 48,00% |

5. A livello generale si stabilisce che le percentuali sopra riportate costituiscono la spesa annuale massima possibile per i vari istituti. Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni, comporteranno un’automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte, comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance dell’anno successivo eccetto i casi in cui vi siano scostamenti tali da

poter essere affrontati nel corso del medesimo anno. Minori spese per differenziali stipendiali saranno, di norma, applicate alla performance dello stesso anno in cui se ne trae evidenza contabile. Tutte le somme che in fase di costituzione del fondo saranno individuate a titolo di risorse variabili, fatte salve le destinazioni vincolate per legge, saranno destinate alla performance.

## **Art. 6 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

(art. 7, c. 4, lett. b)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano sulle seguenti modalità di erogazione della performance basata sulle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione:

a) Le somme destinate alla performance sono ripartite fra i settori/servizi cui fanno capo gli strumenti di programmazione tenendo conto dell'incidenza del numero di personale assegnato, delle aree professionali cui il medesimo personale appartiene e delle relative retribuzioni tabellari di riferimento nonché della pesatura dei rispettivi obiettivi inseriti negli strumenti di programmazione.

b) Le risorse complessivamente destinate ai premi correlati alla performance vengono ripartite secondo le seguenti quote:

- Performance organizzativa di struttura: 40%
- Performance individuale: 50%
- Performance organizzativa di ente: 10%

c) La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione, dei parametri di cui alla precedente lett. a) e delle seguenti componenti:

- raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- contributo ai risultati conseguiti dall'unità organizzativa di appartenenza;
- competenze professionali.

d) Il Responsabile del Settore/servizio procede alla valutazione, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

e) L'erogazione delle somme ai dipendenti per le voci di cui al precedente punto b) verrà effettuata sulla base dei risultati conseguiti per i tre diversi livelli di performance parametrando i valori ottenuti in relazione all'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale e alla presenza in servizio.

f) Il personale a tempo determinato potrà accedere al trattamento accessorio collegato alla performance solo dopo aver prestato servizio in relazione ad un contratto della durata di almeno sei mesi.

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

## **Art. 7 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche (differenziale stipendiale)**

(art. 7, comma 4, lett. c)

1. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal presente contratto collettivo integrativo, per le parti e le materie ad esso demandati.

2. Annualmente l'Ente, in presenza di sufficienti risorse disponibili per come individuate all'art. 5 del presente CCI, indice le procedure selettive per le progressioni economiche all'interno delle aree, con termine di scadenza per la presentazione delle domande non inferiore a 15gg. dalla data di pubblicazione all'Albo on line. Nel modulo di domanda, predisposto dall'Ufficio personale,

il dipendente dovrà anche provvedere all'aggiornamento del proprio fascicolo personale per le parti oggetto di valutazione nell'ambito della procedura.

3. Possono partecipare alle selezioni tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato con almeno 3 anni, di permanenza nella posizione economica e con tre valutazioni individuali conseguite presso il Comune di San Gimignano. I predetti requisiti, come quelli oggetto di valutazione ai fini del punteggio, vengono valutati al 1° gennaio dell'anno di indizione della procedura. Ai fini del computo si specifica che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del periodo.

4. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

5. Fermo restando il rispetto dei plessi normativi che interessano l'istituto delle progressioni economiche all'interno dell'area, il numero dei differenziali annualmente attribuibili per ciascuna area viene determinato, tenendo conto delle risorse disponibili per tale istituto e della ripartizione nelle diverse aree del personale dell'ente, come sotto riportato e specificando che l'annualità 2026 viene prevista solo in caso di ultra vigenza del presente CCI:

| AREA              | N. passaggi |      |      |      |
|-------------------|-------------|------|------|------|
|                   | 2023        | 2024 | 2025 | 2026 |
| Operatore         | 0           | 0    | 0    | 0    |
| Operatore esperto | 8           | 7    | 6    | 7    |
| Istruttore        | 3           | 3    | 3    | 7    |
| Funzionario       | 3           | 4    | 5    | 4    |
| Totale            | 14          | 14   | 14   | 18   |

6. Il costo teorico complessivo medio annuo pari a circa € 14.100,00 potrà subire delle variazioni in diminuzione se il personale interessato è part time o 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.

7. Per ogni area viene predisposta la graduatoria dei partecipanti in possesso dei requisiti, in base ai seguenti criteri:

| CRITERIO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | PUNTEGGIO MASSIMO | SPECIFICHE                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>VALUTAZIONE</b><br>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                                                                  | 60                |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b><br>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 | 40                | Sei punti per ogni anno di anzianità rapportati in caso di frazione di anno                                                                                                                                                                                                 |
| <b>FORMAZIONE</b><br>Capacità culturali e professionali acquisite                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 0                 | Punteggio calcolato secondo i seguenti criteri:<br>- per l'80% in funzione della media delle ultime tre valutazioni sullo specifico giudizio espresso sulla scheda di valutazione ;<br>per il 20% su percorsi formativi valutati con 2 punti% per ogni corso che rispetti i |

|                                                                                                                                                      |    |                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                      |    | criteri di cui all'art. 55 comma 3 del CCNL 2022.                                                                                                   |
| <b>PUNTEGGIO PERCENTUALE AGGIUNTIVO</b> per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni (max 3% punteggio conseguito) | 3% | Anni di NON progressione:<br>>Sei = 1% del punteggio complessivo ottenuto.<br>>Otto = 2% de punteggio complessivo ottenuto.<br>Dieci o più anni: 3% |

Per le annualità 2024 e seguenti il criterio dell'esperienza professionale, fermo restando il limite massimo dei 40 punti e il conteggio rapportato in caso di frazione di anno, sarà calcolato come segue:

- per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti oppure, in assenza, dalla data di assunzione punti 6 per i primi 3 anni (18 punti);
  - per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti oppure, in assenza, dalla data di assunzione punti 8 per il 4° anno (26 punti);
  - per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti oppure, in assenza, dalla data di assunzione punti 10 per il 5° anno e seguenti (5 anni 36 punti, 6 anni 40 punti);
8. In caso di parità di punteggio si procederà con l'attribuzione del differenziale al dipendente a cui non sono state attribuite progressioni (storiche ed attuali) da più tempo, in caso di ulteriore parità al dipendente che ha il differenziale economico complessivo (storico e attuale) più basso e poi, in caso di ulteriore parità, al dipendente con la maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di San Gimignano.

### **Art. 8 – Indennità per le condizioni di lavoro**

(art. 7, comma 4, lett. d) e art. 84-bis del CCNL 16.11.2022)

1. 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 seguenti criteri generali per la sua attribuzione:
  - 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, e riproporzionate in caso di part time, secondo le seguenti misure:
    - espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
    - espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
    - espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,50 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei rispettivi responsabili dei servizi, sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata mensilmente.
4. La disciplina di cui al presente articolo decorrerà dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo.
5. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni sottoelencate:

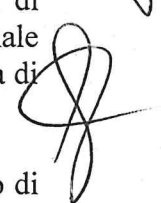
#### **A. Attività a rischio:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati anche in base ai contenuti dei rispettivi DVR (Documento di Valutazione Rischi):

- 
- 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; condizioni di lavoro 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.

#### **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 e che di norma sia riferita ad una prestazione richiesta e resa, 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 del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.



#### **C. Maneggio valori**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante) e che vengono di seguito così individuati:

- Economo comunale;
  - Personale impiegato nei servizi che maneggiano in via continuativa valori per un minimo di euro € 20.0000,00 annui.
- 

### **Art. 9 – Indennità di servizio esterno**

(art. 7, comma 4, lett. e), del CCNL 16.11.2022)

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa e prevalente, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata "*indennità di servizio esterno*". L'indennità, prevista dall'art. 100 del CCNL 16.11.2022, deve intendersi tesa a remunerare l'attività resa nel contesto ambientale esterno ai locali dell'amministrazione, ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
  2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo, pertanto, al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante tale turno, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera ordinaria assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio esterno svolto nel medesimo turno.
  3. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2, e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio. La medesima non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 (indennità per le condizioni di lavoro), mentre è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 (indennità di funzione).
  4. Il Comandante di Polizia, ove ne sussistano le condizioni giuridiche ed organizzative, individua il personale dipendente avente diritto cui corrispondere, a cadenza mensile, l'indennità di cui al presente articolo, dandone comunicazione periodica all'ufficio personale.
  5. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata di assenza.
  6. La misura dell'indennità giornaliera, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio esterno nel territorio, viene determinata in € 1,00 al giorno.
- 
- 
- 
- 

## Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 16.11.2022)

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

2. L'incarico che comporta l'esercizio di specifiche responsabilità viene conferito con atto formale, dal quale decorrono i relativi effetti, anche economici.

3. 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) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile del Settore/servizio, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

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

c) La Conferenza dei Dirigenti/Responsabili di Settore/servizio provvede alla proposta di individuazione e riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate, verificando la corretta ed uniforme applicazione dell'istituto all'interno dell'ente;

4. Il responsabile del settore/servizio dovrà apprezzare la particolare rilevanza dei compiti svolti dal lavoratore nell'ambito delle seguenti fattispecie:

| N.  | COMPITI                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi |
| 2.  | Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);                                                                                                                                                                                         |
| 3.  | Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi;                                                                                                                                                                                   |
| 4.  | Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 5.  | Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;                                                                                                                                                                                                                   |
| 6.  | Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;                                                                                                                                                                                                                                    |
| 7.  | Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): <i>project manager</i> e personale di supporto;                                               |
| 8.  | Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;                                                                                                                                                                                                                             |
| 9.  | Personale addetto ai servizi di protezione civile;                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 10. | Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;                                                                                                                                                                                                                             |
| 11. | Esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;                                                                                                                                                                                                                                  |
| 12. | Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, d.lgs. n. 50/2016;                                                                                                                                                                                                                      |
| 13. | Incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.                                                                                                          |
| 14. | Gestione di atti e/o procedure dalla significativa rilevanza economica                                                                                                                                                                                                                                          |
| 15. | Esercizio di funzioni rilevanti in una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità                                                                                                                                                  |

|     |                                                                                                                                                                                                            |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 16  | Compiti operativi ed istruttori di atti con elevata autonomia operativa                                                                                                                                    |
| 17  | Esercizio di funzioni attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni pubbliche                                                             |
| 18. | Altre fattispecie di rilevante responsabilità assimilabili, in termini di esposizione, a quelle sopra indicate, da individuarsi, motivatamente, da parte del competente Responsabile del Settore/servizio. |

5. Il sistema di riconoscimento dell'importo dell'indennità in questione verrà determinato dal Responsabile del Settore/servizio sulla base dei profili di responsabilità e fasce di valore sotto indicati:

|                   | N. di fattispecie correlate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità | Importo in € |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Operatori         | 3                                                                                             | 300          |
|                   | 4                                                                                             | 500          |
|                   | 5                                                                                             | 700          |
|                   | 6 o più                                                                                       | 800          |
| Operatori esperti | 3                                                                                             | 400          |
|                   | 4                                                                                             | 600          |
|                   | 5                                                                                             | 800          |
|                   | 6                                                                                             | 1000         |
|                   | 7 o più                                                                                       | 1200         |
| Istruttori        | 3                                                                                             | 600          |
|                   | 4                                                                                             | 800          |
|                   | 5                                                                                             | 1000         |
|                   | 6                                                                                             | 1200         |
|                   | 7                                                                                             | 1500         |
|                   | 8 o più                                                                                       | 2000         |
| Funzionari        | 4                                                                                             | 1000         |
|                   | 5                                                                                             | 1500         |
|                   | 6                                                                                             | 2000         |
|                   | 7                                                                                             | 2500         |
|                   | 8                                                                                             | 3000         |
|                   | 9                                                                                             | 3500         |
|                   | 10 o più                                                                                      | 4000         |

6. 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. In caso di variazioni giuridiche del rapporto di lavoro (assunzioni, cessazioni, comandi) l'importo viene riproporzionato ai mesi di effettivo servizio prestato (viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). L'importo è soggetto alla decurtazione per malattia di cui all'articolo 71 del Decreto Legge n. 112/2008.

7. La disciplina di cui al presente articolo decorrerà dal 01/01/2024.

### **Art. 11 – 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), del CCNL 16.11.2022)

1. L'incentivo per funzioni tecniche per le attività di cui al Codice degli Appalti è ripartito fra i soggetti individuati con atto del responsabile del servizio per le attività previste dalla normativa vigente e secondo i criteri stabiliti dalla stazione appaltante. Spetta al responsabile del servizio, all'atto dell'avvio della procedura, la definizione delle risorse da applicare in relazione alla tipologia di opera, fornitura di beni o servizi. La corresponsione dell'incentivo sarà disposta previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai dipendenti e solo dopo l'approvazione dello stato finale e dei collaudi di regolare esecuzione.

2. I compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
- risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011;
- 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;
- compensi ISTAT.

3. L'amministrazione disciplina nelle sedi opportune le modalità di ripartizione delle voci sopra riportate sulla base dei seguenti criteri:

- adeguata valorizzazione dell'impegno richiesto ai dipendenti rispetto alla complessità ed entità delle procedure da porre in essere;
- riparto tra i soggetti intervenuti nella realizzazione di ciascuna fase in funzione del tempo impiegato, del ruolo svolto e delle responsabilità connesse.

#### **Art. 12 – Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2**

(art. 7, comma 4, lett. h), del CCNL 16.11.2022)

1. Le parti convengono di rinviare l'applicazione dell'articolo 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022 a successivo accordo e che gli importi saranno prioritariamente destinati a polizze sanitarie integrative e/o all'attivazione di benefici di natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie.

#### **Art. 13 – Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e particolari compensi previsti da disposizioni di legge**

(art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 16.11.2022)

1. Qualora nell'anno di competenza al titolare di incarico di EQ venga corrisposto uno o più dei compensi previsti dall'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (incentivi per: funzioni tecniche, per recupero dell'evasione dei tributi locali, ecc) la retribuzione di risultato spettante sarà soggetta alle seguenti riduzioni:

- compenso aggiuntivo inferiore o pari alla retribuzione di risultato massima teorica spettante: nessuna riduzione;
- compenso aggiuntivo superiore al 50% della retribuzione di risultato massima teorica spettante: riduzione del 20%;
- compenso aggiuntivo superiore al 100% della retribuzione di risultato massima teorica spettante: riduzione del 30%

- compenso aggiuntivo superiore al 200% della retribuzione di risultato massima teorica spettante: riduzione del 50%.

2. I minori importi corrisposti a titolo di risultato andranno ad aumentare proporzionalmente le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri incarichi di Elevata Qualificazione o di Posizione organizzativa.

#### **Art. 14 – Turnazioni**

(art. 7, comma 4, lett. l) z) e ac), del CCNL 16.11.2022)

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) z) e ac), e 30, commi 2, 4 e 5, lett. d), del CCNL 16.11.2022 le parti concordano che:

a) si considera distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni nel periodo interessato, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli resi in orario pomeridiano e/o serale, con uno scostamento che non può superare il 25% del totale delle giornate lavorate calcolato di norma su base mensile;

b) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese, da ciascun dipendente, non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi straordinari o a calamità naturali, nel qual caso il numero massimo di turni notturni non può superare il numero di 12 se riferito al periodo mensile;

c) 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 nel cui nucleo e vi siano componenti minorenni;

d) ai sensi dell'art. 30, comma 5, lett. d), del CCNL 16.11.2022, i lavoratori turnisti che prestano la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale possono optare, con una comunicazione preventiva da rendere al responsabile del servizio competente e all'Ufficio Personale, per un numero equivalente di ore di riposo compensativo da usufruire di norma entro 15 gg. in luogo della corresponsione dell'indennità di turno che, in tal caso, è figurativamente computata a valere sul fondo risorse decentrate.

#### **Art. 15 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

(art. 7, comma 4, lett. m), del CCNL 16.11.2022)

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

a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

X

d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi compresi quelli connessi allo stress da lavoro correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

### **Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

(art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, 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% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, fino ad un ulteriore 10%.

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

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

### **Art. 17 – Lavoro straordinario e banca delle ore**

(art. 7, comma 4, lett. o) e s), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione degli artt. 32, comma 3, e 33, comma 2, nonché dell'art. 7, comma 4, lettere o) e s), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità e debitamente motivati, per i quali il limite massimo, comunque inderogabile, è fissato in 250 ore annue riferite ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 35 ore.

### **Art. 18 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

(art. 7, comma 4, lett. p), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 16.11.2022, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, fatta salva l'esigenza di assicurare adeguati livelli quali-quantitativi dei servizi, è adottato, nell'Ente, l'istituto dell'orario flessibile.
2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti, quali, ad esempio, servizi organizzati su turni, addetti agli sportelli aperti al pubblico negli orari di front-office, etc..
3. Le fasce temporali di flessibilità anticipata o posticipata sia in entrata che in uscita vengono stabilite in 30 minuti rispetto all'orario prestabilito per il servizio.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

### **Art. 19 – Orario multiperiodale**

(art. 7, comma 4, lett. q), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q), e dell'art. 31, comma 2, del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che i periodi di minore o maggiore concentrazione dell'orario plurisettimanale devono essere individuati contestualmente, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione, anche in misura superiore alle tredici settimane annue e, comunque, non superiore alle 20 settimane annue.
2. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

### **Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale**

(art. 7, comma 4, lett. r), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione agli artt. 29, comma 2, e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 16.11.2022, 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 complessivo di dodici mesi, nei seguenti casi:
  - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex art. 30 TUEL, e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
  - dipendenti autorizzati a fornire prestazioni di lavoro ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004;
  - dipendenti incaricati di elevata qualificazione (ex P.O.).



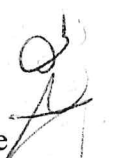
## Art. 21 - Innovazioni tecnologiche

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

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'Amministrazione si impegna a fornire alla delegazione sindacale le opportune informazioni sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
  2. Per le finalità di cui al comma precedente potranno essere fissati incontri per illustrare le misure più rilevanti di innovazione tecnologica che l'Amministrazione intende adottare e gli obiettivi dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.
- 

## Art. 22 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.

(art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 16.11.2022)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):
    - a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di tutte le E.Q. previste l'ente destina annualmente una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei medesimi incaricati di E.Q.;
    - b. le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri:
      - tempo lavoro;
      - peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse;
      - valutazione e altri criteri secondo il sistema adottato dall'ente;
    - c. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'ente e la sua quantificazione sarà correlata al raggiungimento di specifici obiettivi ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di E.Q., viene attribuito un corrispondente peso, in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;
    - d. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla corretta impostazione ed al legittimo completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento, con particolare riferimento alla prescritta validazione della Relazione sulle performance resa dal competente organo di valutazione ai sensi dell'art. 14 del Dlgs. n. 150/2009;
    - e. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di E.Q., secondo la valutazione al riguardo effettuata dall'organo competente/dal Responsabile competente;
    - f. gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei su indicati criteri rappresentano economie di bilancio.
    - g. per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, al titolare di E.Q. incaricato, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- 
- 
- 
- 
- 
- 

h. il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:

- responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale
- complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente
- estensione temporale dell'incarico conferito
- criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto
- carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti
- entità del carico di lavoro assunto
- livello di specializzazione professionale richiesto per la gestione interinale del diverso incarico;

### Art. 23 – Indennità di funzione

(art. 7, comma 4, lett. w) e art. 97 del Ccnl 16/11/2022)

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale inquadrato nelle Aree dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e degli Istruttori, non incaricato della titolarità di un incarico di E.Q., per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado e ruolo rivestiti.

2. Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui al presente articolo sono individuate dal Comandante di Polizia Locale con proprio atto scritto e motivato, nell'ambito del budget economico annuale determinato per tali finalità in sede di Conferenza dei Dirigenti/ Responsabili di Settore/ servizio.

3. Le variabili individuate all'art. 97 del CCNL 2022 sono graduate secondo la posizione rivestita dal dipendente della polizia locale, al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo ruolo esaminato, come segue:

#### a) GRADO RIVESTITO

Al fine di determinare lo specifico grado rivestito dall'interessato occorre fare riferimento alla declaratoria della legge regionale. I gradi previsti dalla legislazione regionale devono, comunque, essere ricondotti alla tripartizione dei livelli gerarchici generali normalmente riconosciuta nell'ambito di corpi organizzati e ad essi viene assegnato un parametro secondo la seguente tabella:

|                                |                                                |              |
|--------------------------------|------------------------------------------------|--------------|
| Agente                         | Area degli Istruttori                          | Parametro 10 |
| Ispettore<br>Assistente scelto | Area degli Istruttori o dei Funzionari ed E.Q. | Parametro 20 |
| Ufficiale                      | Area dei Funzionari ed E.Q.                    | Parametro 30 |

#### b) RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO

Anche in tal caso, nell'ottica di graduare il sistema di responsabilità connesse alla posizione rivestita, l'assetto delle responsabilità viene articolato su diverse variabili di attività che ogni grado e ruolo può essere chiamato ad assumere e al correlato sistema di pesature, come di seguito rappresentato:

|                       |                                                                                                           |              |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                       | Responsabilità ordinarie rispetto al ruolo                                                                | Parametro 1  |
| Progetti straordinari | Con specifici risultati da conseguire                                                                     | Parametro 5  |
| Funzioni e servizi    | Con formale individuazione delle funzioni e servizi da svolgere- media complessità                        | Parametro 5  |
| Funzioni e servizi    | Con formale individuazione delle funzioni e servizi da svolgere – alta complessità                        | Parametro 10 |
| Funzioni e servizi    | Con formale individuazione delle funzioni e servizi da svolgere – elevata complessità con forte autonomia | Parametro 15 |

**c) PECULIARITA' DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE**

Questo ente, considerate le elevate ed ampie competenze svolte dal servizio in tema di sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e di gestione delle criticità sociali rapportate alle dimensioni del territorio di competenza e alle articolazioni organizzative interne ritiene congruo applicare un parametro di 0,9;

4. Determinato il punteggio totale di ogni figura sulla base del prodotto dei tre fattori sopra individuati (grado x responsabilità x peculiarità), il sistema di determinazione del valore dell'indennità sarà pertanto calcolato in base alla seguente formula con riferimento alle sole posizioni che abbiano ottenuto un punteggio superiore a 150:

Indennità = Budget assegnato X (punteggio singolo/sommatoria tutti punteggi)

5. La disciplina di cui al presente articolo decorrerà dal 01/01/2024.

**Art. 24 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio**

(art. 7, comma 4, lett. aa), del CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16.11.2022, vengono individuate le seguenti figure professionali, che possono fruire di una pausa per la consumazione del pasto di almeno mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, al di fuori dell'orario di lavoro e a condizione che vengano prestate più di sei ore di lavoro:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile per assicurare il normale svolgimento dei servizi (compresi gli interventi di sgombero neve);
- b) personale autorizzato al lavoro straordinario per elezioni politiche, amministrative, europee e referendum, qualora non sia possibile effettuare il riposo per esigenze di assicurare il buon andamento delle operazioni elettorali;
- c) operatori della polizia locale con servizio organizzato su turni giornalieri di lavoro per assicurare il regolare funzionamento dei servizi di competenza;
- d) operatori e insegnanti impiegati nell'ambito educativo per la prestazione di attività diverse da quelle di vigilanza e custodia esercitate in concomitanza con l'ordinario orario di lavoro;
- e) addetti alle biblioteche con servizio organizzato su turni e/o per necessità di garantire l'ordinata fornitura dei servizi istituzionali.

**Art. 25 – Incentivi economici per attività ulteriori rispetto a calendario scolastico**

(art. 7, comma 4, lett. ab) del CCNL 16/11/2022)

1 In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ab); 87, comma 5 del CCNL-2022, vengono così definiti gli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il prolungamento di una settimana del calendario di apertura del nido d'infanzia rispetto al calendario ordinario, tutti i giorni nel consueto orario prestato nelle settimane precedenti.

2 Le somme, complessivamente individuate, per ogni anno, in euro € 1.250,00, vengono finanziate col fondo risorse decentrate, di cui all'articolo 79, del CCNL-2022 a valere sulla quota di ripartizione del fondo di cui al precedente art. 5 comma 4 destinata alla premialità generale.

**Art. 26 - Disciplina della differenziazione del premio individuale**

(art. 7, comma 4, lett. ae, del CCNL 16.11.2022)

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, valutato positivamente sulla base

del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativo alla performance individuale;

- la maggiorazione verrà erogata al dipendente che per ogni area professionale ha conseguito la valutazione più alta. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri di priorità:

- Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti
- Non aver mai percepito la maggiorazione
- Minore età anagrafica

2. Nell'ipotesi di correlazione di una quota di risorse variabili previste ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16.11.2022 al conseguimento di uno o più obiettivi riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili, la quota di cui al primo punto del precedente comma 1, è ridefinita nella misura del 20%.

#### **Dichiarazione congiunta N. 1**

Le parti si impegnano a ridiscutere i contenuti dell'art. 12 al momento in cui si dovessero presentare opportunità di contrarre polizze sanitarie integrative a condizioni favorevoli sia in esito a procedure di gara specificatamente rivolte ai dipendenti della pubblica amministrazione che per effetto di eventuali nuove offerte proposte da operatori del mercato con contenuti apprezzabili per il personale del Comune di San Gimignano.

