

Comune di Portoferraio

PROVINCIA DI LIVORNO

Il giorno 24/12/2024 ha avuto luogo alle ore 10:00, presso la sede del Comune di Portoferraio, l'incontro tra la Delegazione trattante di parte datoriale del Comparto e le Rappresentanze Sindacali con le RSU.

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono il presente Contratto Decentrato Integrativo (CDI) relativo al personale del Comparto Funzioni locali del Comune di Portoferraio per il triennio normativo 2024-2026, a seguito di pre-intesa delle parti sottoscritta in data 10/12/2024, con autorizzazione alla sottoscrizione definitiva da parte della delegazione trattante di parte datoriale del Comparto a seguito di delibera di G. C. n. 242 del 23/12/2024, immediatamente esecutiva.

Per il **Comune di Portoferraio**:

President

Segretari

Per le Co

CIGL FP –

CIGL FP –

CIS FP –

CSA - C

Per le **RSU**

Guido Prove

Maria Cristin

Paolo Pagnin

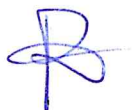

Enrico Tonic

Francesco B



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
relativo al personale del Comparto Funzioni locali
del COMUNE DI PORTOFERRAIO**

Periodo normativo 2024-2026



Sommario

CAPO I.....4

Art. 1 - Finalità e principi 4

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione 4

Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali 5

Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri 5

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento 6

Art. 6 - Informazione 6

Art. 7 – Confronto, soggetti e materie 7

Art. 8 - Contrattazione, soggetti e materie..... 7

Art. 9 - Strumenti per l’esercizio delle attività sindacali 9

Art. 10 - Assemblee 10

Art. 11 - Innovazioni tecnologiche e formazione 10

CAPO II.....11

Art. 12 - Classificazione del personale 11

Art. 13 - L’istituzione delle Elevate Qualificazione 11

Art. 14 - Progressioni economiche all’interno delle Aree 11

CAPO III.....14

Art. 15 - Criteri generali per l’incentivazione della performance organizzativa ed individuale..... 14

CAPO IV14

Art. 17 - Principi generali per l’attribuzione delle indennità previste..... 15

Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro 15

Art. 19 - Indennità di reperibilità..... 17

Art. 20 – Criteri per l’attribuzione delle indennità per Specifiche Responsabilità 17

Art. 21 – Indennità di funzione del personale della polizia locale..... 20

Art. 22 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno 22

Art. 23 – Incentivi per le funzioni tecniche 22

CAPO V.....23

Art. 24 – Rapporti di lavoro a tempo parziale 23

Art. 25 – Orario di lavoro 23

Art. 26 – Elevazione limite massimo individuale del lavoro straordinario..... 23

Art. 27 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario medio settimanale 23

Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro 23

Art. 29 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione di servizi 23

Art. 30 – Smart working 24

Art. 31 – Norme finali 24

CAPO I

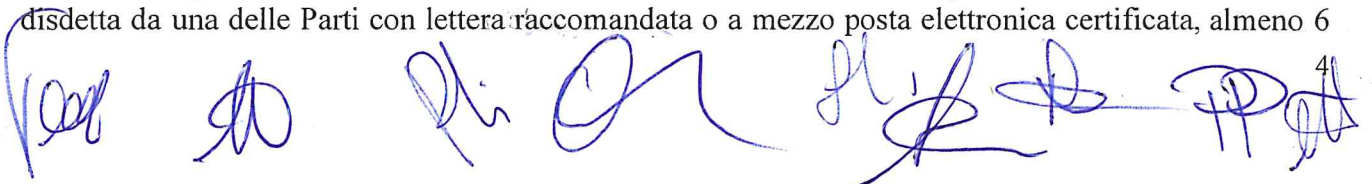
Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali

Art. 1 - Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali del 16.11.2022 e le sue disposizioni (d'ora in poi anche CCNL), salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifico accordo, viene ripartito il "Fondo risorse decentrate". Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente CCDI ha durata triennale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso art. 7 c. 4 del CCNL che si richiamano implicitamente nel presente articolo. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2025. Alla scadenza, il presente CCDI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6



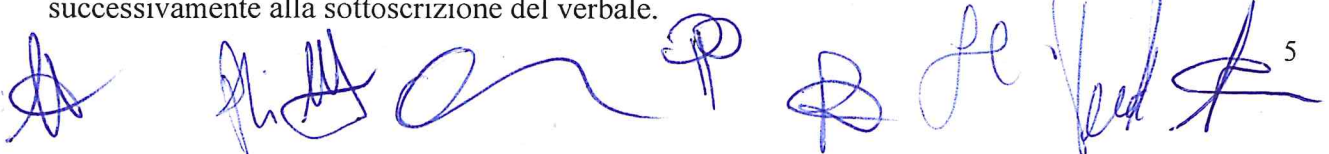
- ... mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto.
5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
 6. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
 7. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
 8. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
4. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai dirigenti, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione dovranno essere indicati i pareri delle organizzazioni e rappresentanze sindacali.
5. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.
6. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.
7. È istituito presso le Amministrazioni con più di 70 dipendenti in servizio l'Organismo Paritetico per l'innovazione, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 2022, in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri

1. La predisposizione del verbale è a cura dell'amministrazione.
2. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.



5

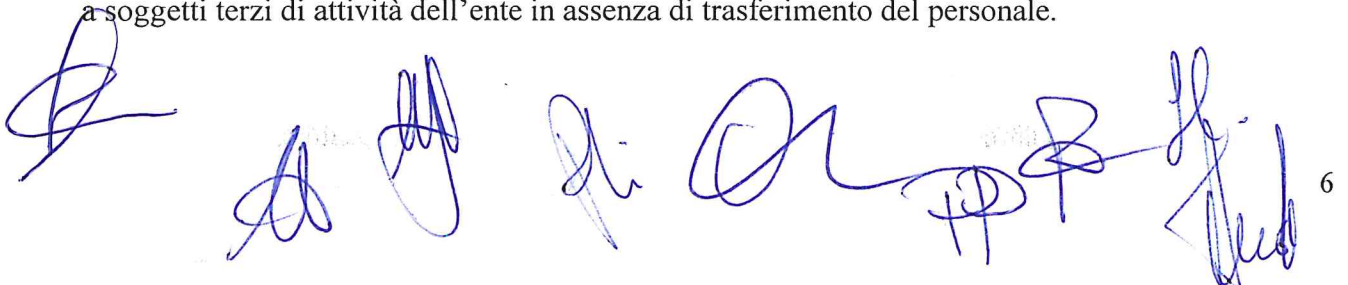
3. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.
6. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo fax e/o Posta Elettronica Certificata, salva diversa modalità concordata per le R.S.U.
7. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune previste dalla normativa vigente.

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa, sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

Art. 6 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 4 del CCNL 2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva e obbligatoria, idonea e preventiva, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del CCNL 2022, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscono entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.



6

Art. 7 – Confronto, soggetti e materie

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL 2022, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
1. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione, a seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
2. Sono oggetto di confronto:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Incarichi di Elevata Qualificazione;
 - e) i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
 - l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
 - m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
 - n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
 - o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione);
 - p) gli andamenti occupazionali;
 - q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
 - r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.

Art. 8 - Contrattazione, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right that appears to be 'P. P. A.' with a small '7' next to it.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- a. La R.S.U.;
- b. I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
- c. I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.

3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a. i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
- b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c. definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
- d. l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
- g. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2;
- i. l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j. la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- p. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r. l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;

- t. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u. l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w. il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- x. integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 9 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- y. individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
- z. definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- aa. previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- bb. modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999;
- cc. definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- dd. criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

Art. 9 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.
2. L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.
3. L'amministrazione comunica annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.
4. Nella sede dell'Ente è individuato un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità, nell'ambito della medesima macrostruttura, in caso di assoluta impossibilità di individuare tale locale per oggettiva carenza di spazi, l'amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di fax, telefono, uso di personal computer e posta elettronica.

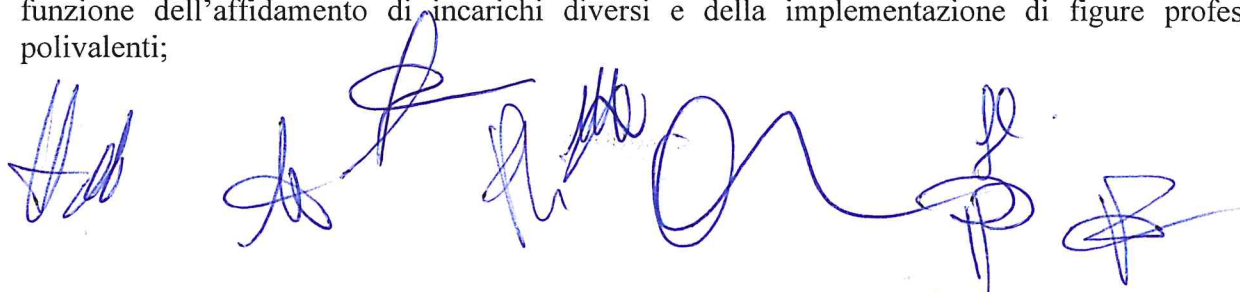
5. Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970).

Art. 10 - Assemblee

1. La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04.12.2017 e ss.mm.ii. indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.
3. Nel caso di indizione di assemblee da parte della R.S.U. la convocazione deve essere preventivamente comunicata al coordinatore ove esistente, negli altri casi agli altri componenti della R.S.U.
4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
5. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
8. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
9. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disagi che ne possono derivare.

Art. 11 - Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;



e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dagli art. 54 e 55 del CCNL 2019-2021.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento predisposti o autorizzati dall'Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

CAPO II

Il nuovo sistema di classificazione del personale

Art. 12 - Classificazione del personale

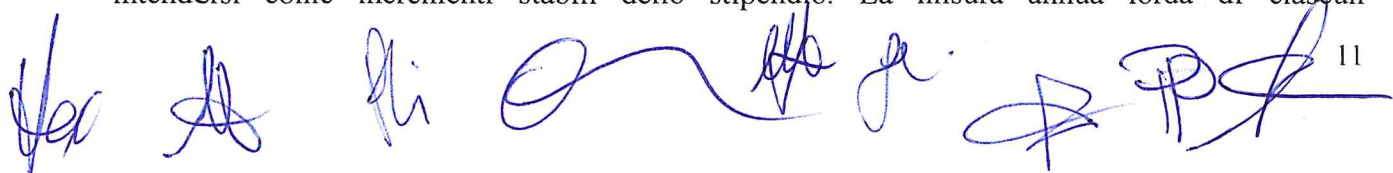
1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - a. Area degli Operatori;
 - b. Area degli Operatori esperti;
 - c. Area degli Istruttori;
 - d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
4. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL 2022 dalle precedenti aree alle attuali aree, l'Ente individua, descrive e dettaglia i profili professionali appartenenti alla propria dotazione organica, gli esiti sono riportati nell'Allegato 1 al presente contratto, materia soggetta al solo confronto con le organizzazioni sindacali.

Art. 13 - L'istituzione delle Elevate Qualificazioni

1. I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCDI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.

Art. 14 - Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun



11

“differenziale stipendiale” e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l’inquadramento nella medesima area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.

2. L’attribuzione dei “differenziali stipendiali”, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che nei tre anni precedenti non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E’ inoltre condizione necessaria l’assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall’esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili per ciascuna annualità ad ogni area verrà stabilito in sede di contrattazione decentrata sulla base delle risorse disponibili del fondo secondo il seguente prospetto per ciascuna area e tipologia:

	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari e EQ
Differenziale economico standard	N..... (650)	N..... (750)	N..... (1600)

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1. 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 o a causa della mancanza del processo valutativo dell’Ente di un anno;
2. esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
3. grado di responsabilità (ulteriore criterio);
4. numero dei differenziali stipendiali in godimento (ulteriore criterio);

Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

- Criterio n.1: peso non inferiore al 60%
- Criterio n.2: peso non superiore al 25%
- Criterio n.3: 10%
- Criterio n.4: 5%

e) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di:

- 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2% *del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d).*
- 7 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2,5% *del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d).*
- 8 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% *del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d).*

g) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- maggiore anzianità presso l'ente;
- maggiore età;
- minor numero di progressioni economiche effettuate;

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021 .

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

7. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

8. (*per l'Ente che assicura queste funzioni*) In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al

maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.

9. (per l'Ente che assicura queste funzioni) In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

CAPO III

Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance

Art. 15 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance del Comune vigente. Il processo di valutazione con la conseguente erogazione dei relativi compensi dovrà essere concluso preferibilmente entro il 31 dicembre successivo all'anno da considerare e dovrà essere inserito negli obiettivi di Peg dei Responsabili di Ufficio e servizio.

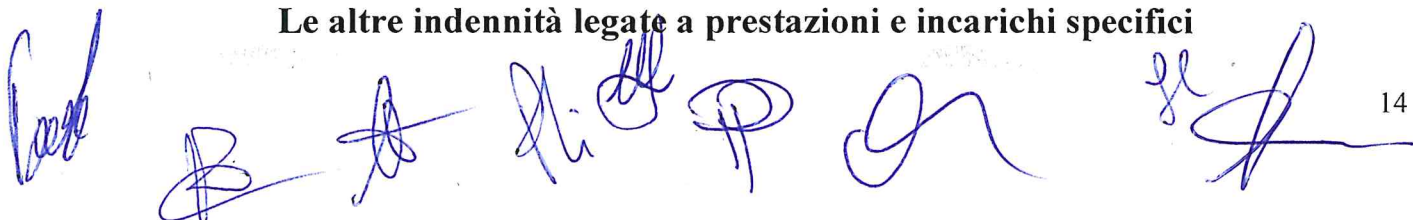
Art. 16 - Determinazione misura della maggiorazione del premio individuale

1. Fermo restando le disposizioni previste dall'art. 79 ed art. 80 del CCNL 2022 relative rispettivamente alla costituzione e all'utilizzo del Fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 81 dello stesso CCNL ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito del vigente sistema di valutazione è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, distribuito fra le categorie sulla base del numero dei dipendenti avente diritto alla performance individuale, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - superiore valutazione media del triennio;
 - in caso di parità fra due o più dipendenti avranno priorità coloro che non hanno ottenuto il beneficio l'anno precedente;
 - maggiore anzianità di servizio nell'ente (nel caso di ulteriore parità);

Per l'individuazione di tale maggiorazione si prenderà come base di riferimento il totale delle risorse annualmente assegnate alla performance individuale.

CAPO IV

Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici



Art. 17 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

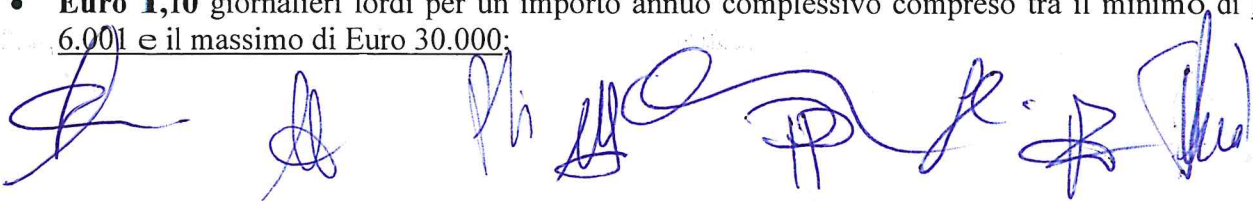
1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente o Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza devono essere opportunamente rapportate alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio, con eventuali eccezioni se specificate.
10. Gli importi delle indennità di cui al presente Capo hanno decorrenza dal mese di sottoscrizione del presente CDI, ad esclusione quelle previste dagli art. 20 e 21 del presente contratto che seguono regole specifiche ivi indicate.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale dell'anno successivo.
12. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente Capo sono a carico del Fondo risorse decentrate, salvo ove non sia diversamente previsto.

Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. L'erogazione delle suddette indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile dell'Area.
3. Le parti, tenuto conto del contesto dimensionale, sociale e ambientale di riferimento, gli specifici settori di attività e l'effettiva incidenza di tali criteri nell'organizzazione dell'Ente, hanno definito come segue modalità e ambiti di applicazione delle seguenti indennità di cui all'art. 84 bis del CCNL vigente:

a) Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente, calcolato sull'ammontare totale dei valori di cassa-maneggiati nell'annualità di riferimento:

- Euro **1,00** giornaliero lordo per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di Euro 3.000 e il massimo di Euro 6.000;
- Euro **1,10** giornalieri lordi per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di Euro 6.000 e il massimo di Euro 30.000;



- **Euro 1,60** giornalieri lordi per un importo annuo complessivo superiore a Euro 30.000.

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore di assegnazione del dipendente.

b) Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad **Euro 1,50**.

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Trattamento Economico, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, come di seguito individuate:

Rientrano in questo ambito le seguenti attività:

- utilizzo di materiali (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;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- attività di gestione delle emergenze in caso di allerta meteo.

Si stabilisce che la presente indennità sia erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio – che rappresenta una situazione o condizione lavorativa diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento – è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza. Le prestazioni di lavoro per il cui svolgimento compete l'indennità di rischio sono elencate nella seguente tabella:

Tabella Attività tipologia di riferimento a titolo esemplificativo per indennità rischio:

Idraulico
Elettricista
Muratore
Meccanico
Magazziniere
Personale operaio

Personale adibito ed individuato formalmente in caso di gestione di emergenze di protezione civile a seguito di apposita comunicazione da parte del Responsabile.

Art. 19 - Indennità di reperibilità

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 (art. 24 del CCNL 2018).
2. Esso è remunerato con la somma di €. 10,33 per 12 ore al giorno.
3. Le aree di pronto intervento, per le quali potranno essere organizzati i turni di reperibilità del personale, sono così individuate: manutenzioni del patrimonio, gestione delle emergenze, servizi di stato civile, protezione civile in caso di allerta meteo, in tale ultimo caso a seguito di formale comunicazione all'Ufficio Personale da parte del Responsabile individuato per la protezione civile.
4. All'organizzazione e al controllo sulla regolarità dello svolgimento degli orari provvederà il Responsabile con apposita nota da trasmettere all'Ufficio del Personale per la liquidazione, da effettuarsi di norma, nel mese successivo a quello interessato.
5. Nell'ambito delle aree così definite il personale coinvolto ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dal CCNL.
6. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità fino ad un massimo 6 volte in un mese;
7. Il personale reperibile nel giorno di riposo settimanale ha diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;
8. La reperibilità è incompatibile con le assenze quali ad esempio infortunio, malattia, permessi, ferie, congedi vari.

Art. 20 – Criteri per l'attribuzione delle indennità per Specifiche Responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di **compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi** rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi



17

- digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - specifiche responsabilità derivanti da 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...): project manager e personale di supporto;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.lgs. n. 50 del 2016;
 - specifiche responsabilità derivante dall'incarico di gestore del nuovo Portale del reclutamento con l'obiettivo di migliorare la qualità del reclutamento attraverso un sistema innovativo digitale che semplifica e velocizza l'incontro tra domanda e offerta di lavoro pubblico;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'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.
 - altre eventuali specifiche responsabilità non incluse nel suddetto elenco, che è esemplificativo e non esaustivo.
5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D.lgs. n. 165/2001.
 6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Dirigente del Settore competente e comunicato all'Ufficio del Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
 7. Sulla base delle risultanze formalizzate dai Dirigenti e sulla base del budget previsto da assegnare a ogni struttura per il finanziamento dell'istituto fermo restando gli esiti della contrattazione decentrata, il Dirigente di ciascun Settore ad inizio anno (sempre che non sia data ultrattività agli incarichi precedentemente assegnati) adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale delle Aree che non risulti incaricato dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.
 8. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato la specifica (o le specifiche) responsabilità e le pesature che si ricollegano ai requisiti indicati al successivo comma 9 e comma 10 del presente articolo, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.
 9. Le specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree, che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, nonché i relativi compensi annui, non superiori al tetto di Euro 3.000,00; elevabili a

4.000,00 euro (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono così individuate:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Operatori Esperti individuate dal Dirigente di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari o inferiore area e di lavorazioni complesse.	Fino a Euro 1.000,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Istruttori , individuate dal Dirigente di Settore per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, di personale di pari o inferiore area e per lo svolgimento di incarichi che comportano responsabilità specifiche e attività che hanno un notevole livello di complessità o disomogeneità.	Fino a Euro 2.000,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area dei Funzionari , individuate dal Dirigente di Settore formalmente affidate dal medesimo per lo svolgimento di incarichi che comportano responsabilità specifiche e attività che hanno un notevole livello di complessità o disomogeneità.	Fino a Euro 4.000,00

10. L'importo dell'indennità di specifiche responsabilità viene determinata e graduata in base a criteri di pesatura di cui alle tabelle sotto indicate:

FATTORI PESATURA – PUNTEGGI

N.	Fattori di Pesatura	Punti 1	Punto 2	Punti 3
1	Complessità responsabilità	Bassa	Media	Alta
2	Numero specifiche responsabilità	≤1	2-3	>3
3	Innovazione	Bassa	Media	Alta
4	Risorse economiche gestite	< 150 ml	150-500 ml	>500 ml

FASCE INDENNITARIE - AREA Operatori Esperti

N.	FASCIA Punteggio	Importi fino a Euro
A	Fino a 4 punti	€ 200
B	5-8	€ 400
C	9-10	€ 600
D	11-12	€ 1000

FASCE INDENNITARIE - AREA Istruttori

N.	FASCIA Punteggio	Importi fino a Euro
A	Fino a 4 punti	€ 400
B	5-8	€ 800
C	9-10	€ 1.200
D	11-12	€ 2.000

FASCE INDENNITARIE - AREA Funzionari

N.	FASCIA Punteggio	Importi fino a Euro
A	Fino a 4 punti	€ 800
B	5-8	€ 1.600
C	9-10	€ 3.000
D	11-12	€ 4.000

11. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Dirigente del Settore:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - In caso di trasferimento ad altro Servizio.
12. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
13. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Le indennità per il personale delle Aree sopra indicate di cui al presente articolo sono attribuite in giorni proporzionali al periodo di copertura della posizione. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
14. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata di regola annualmente in unica soluzione, in via posticipata. Il Dirigente o Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità, deve trasmettere quest'ultimo dato all'Ufficio Personale ai fini della conseguente corresponsione economica.
15. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. L'importo complessivo annuo assegnato alle Specifiche Responsabilità è ripartito proporzionalmente tra le Aree dell'Ente (esclusa la Polizia Municipale, a cui si applica l'art. 21 del presente accordo) in base al numero dei funzionari ed istruttori presenti in ciascun area all'inizio dell'anno (esclusi gli incaricati P.O.).
16. Norma transitoria per l'annualità 2024: per l'annualità 2024, considerato i tempi tecnici necessari, si concorda comunque che l'importo intero complessivo da destinare alle suddette specifiche responsabilità, da ripartire tra le Aree, è nel totale di € 16.600,00 salvo adeguamento in sede di contrattazione dell'accordo di utilizzo economico del Fondo salario accessorio. Gli importi decorrono dalla data di attribuzione della specifica responsabilità.

Art. 21 – Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. A decorrere dal 2024, al personale di Polizia locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. Le fattispecie alle quali il responsabile del Servizio interessato dovrà fare riferimento, sono le seguenti:
- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
 - b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
 - c) coordinamento di risorse umane;

d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;

e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

f) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

- importo fino a Euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;

- importo fino a Euro 3.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) cinque delle condizioni di cui al comma precedente;

- importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori per i quali ricorrano tutte le condizioni di cui al comma precedente;

- importo fino a Euro 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori per i quali ricorrano cinque delle condizioni di cui al comma precedente;

- importo fino a Euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) due delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori per i quali ricorrano quattro delle condizioni di cui al comma precedente;

- importo fino a Euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni per i quali ricorra contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) una delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente.

5. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal Responsabile del Servizio interessato, sulla base delle risorse stanziare con il contratto decentrato. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato la specifica (o le specifiche) responsabilità e la pesatura che si ricollega ai requisiti sopra indicati.

6. Gli incarichi per specifiche responsabilità legate all'indennità di funzione hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima dellascadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Servizio:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;

- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;

- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;

- In caso di trasferimento ad altro Servizio.

7. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali. Gli importi decorrono dall'attribuzione della specifica responsabilità di funzione.



8. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

9. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile del Servizio di assegnazione del dipendente, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità e sono trasmesse per la corresponsione al Servizio competente per il personale.

10. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, i criteri di cui al presente articolo potranno essere soggette a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

11. La suddetta indennità di funzione non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 20 del presente integrativo (Indennità di specifiche responsabilità)

Art. 22 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2022 viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

2. Si conviene che la presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano uguali o maggiori al 50% delle giornate lavorate nel mese o comunque siano, nel corso del mese, almeno 10 giornate lavorate in servizio esterno;

La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio del Comune di Portoferraio, viene determinata in € 1,00 al giorno L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

3. Questo compenso viene finanziato con proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada e viene corrisposto semestralmente o annualmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi del presente articolo. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato. Per il Comune di Portoferraio è attivato il riconoscimento tramite uscita di servizio nei rilevatori di presenza installati.

Art. 23 – Incentivi per le funzioni tecniche

1. La ripartizione delle risorse (comprendente degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023 è disposta sulla base dei criteri di attribuzioni già contrattati e dei quali l'Amministrazione Comunale ha preso atto tramite approvazione di apposito Regolamento in corso di approvazione che definirà le modalità ed i criteri per l'assegnazione e la ripartizione del fondo incentivante per funzioni tecniche di opere/lavori pubblici, servizi e forniture.

2. Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive ordinarie e il ricorso agli appalti CONSIP.

3. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 50% del trattamento economico annuale.



CAPO V

Altri Istituti oggetto di contrattazione

Art. 24 – Rapporti di lavoro a tempo parziale

Il limite di rapporti a tempo parziale potrà superare soltanto in presenza di gravi e documentate esigenze familiari e comunque sempre tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il contingente del 25% della dotazione organica di ciascuna categoria, fino a un ulteriore massimo 10%.

Art. 25 – Orario di lavoro

L'orario di lavoro e la determinazione dei criteri di flessibilità oraria è stato già fissato nello specifico Regolamento comunale a cui si rinvia.

Art. 26 – Elevazione limite massimo individuale del lavoro straordinario

Il limite massimo previsto dall'articolo 38 del CCNL 14.09.2000 delle centoottanta ore annue è teoricamente elevabile solo d'intesa con il lavoratore e previa richiesta motivata all'ente del responsabile di servizio coinvolto.

Art. 27 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario medio settimanale

Le parti concordano che ad oggi non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle quarantotto ore settimanali medie di cui all'articolo 4, comma 4, del D.lgs. n. 66/2003.

Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. 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.
3. La parte sindacale si impegna a individuare e conseguentemente comunicare al datore di lavoro il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 29 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. La materia sarà oggetto di approfondimento in occasione del momento annuale di verifica del contratto decentrato.
2. Le parti concordano già da adesso che in caso di attivazione di nuovi sistemi informatici le



attività di formazione dovranno riguardare tutto il personale interessato dalla innovazione tecnologica e che, in caso di assenza dalle attività, i colleghi, su indicazione del dirigente, dovranno occuparsi di trasferire le conoscenze specificatamente acquisite.

Art. 30 – Smart working

L'istituto dello smart working (o lavoro agile) è stato già fissato nello specifico Regolamento comunale a cui si rinvia.

Art. 31 – Norme finali

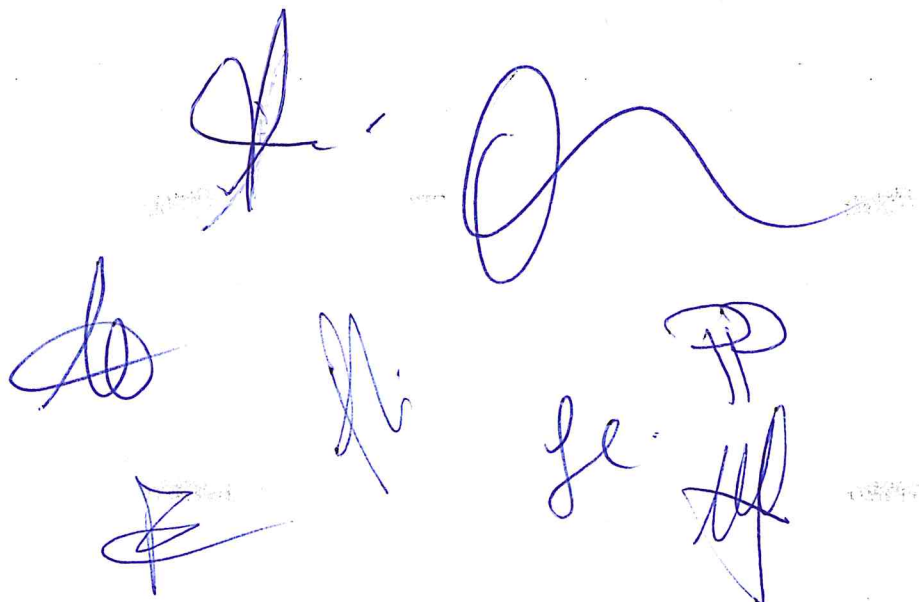
1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

5. Il presente CDI sostituisce qualsiasi altro contratto decentrato integrativo se non espressamente richiamato.

The image shows several handwritten signatures in blue ink, arranged in a cluster. There are approximately seven distinct signatures of varying lengths and styles, some appearing to be initials or full names. The signatures are located in the lower half of the page, below the main text.