



Comune di Terranuova Bracciolini

Provincia di Arezzo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
Periodo 2023/2025

[Handwritten signatures and initials]

A seguito di esperimento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 8 del C.C.N.L. del 16.11.2022 del personale del comparto Funzioni Locali, le parti in data 10.11.2023, sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo- parte normativa triennio 2023-2025.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

dott.ssa Iaria Naldini – Presidente:

Iaria Naldini

dott. Marco Novedratì - Componente

Marco Novedratì

dott. Marco Girolami

.....

i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali territoriali:

CGIL/FP

[Signature]

FPS/CISL

[Signature]

CSA

[Signature]

UIL/EE.LL

.....

la Rappresentanza sindacale unitaria:

R.S.U.

[Signature]

R.S.U.

[Signature]

R.S.U.

[Signature]

R.S.U.

[Signature]

INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II

DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – DELLE RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 3 – Quantificazione delle risorse

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 5 – (Art. 14 C.C.N.L. 2019-2021) - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

Art. 6 – (Art. 13 c. 6 C.C.N.L. 2019-2021) - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche tra le aree nella procedura transitoria

CAPO II – DELLE INDENNITÀ

Art. 7 – (Art. 84-bis C.C.N.L. 2019-2021) - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021). Definizione criteri generali

Art. 9 - (Art. 7 comma 4 lett. i C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione della misura dell'Indennità di reperibilità di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. 2016-2018

Art. 10 - (Art. 7 comma 4 lett. k C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero di turni di reperibilità mensili

Art. 11 – (Art. 7 c. 4 lett. s C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL del 16.11.2022

Art. 12 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 Compensi da riconoscere al personale impegnato nella celebrazione dei matrimoni e unioni civili fuori orario di lavoro

Art.14 Modalità di ripartizione degli incentivi di produttività per messi notificatori di cui all'art.54 del C.C.N.L. del 14.09.2000

CAPO III – DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 15 – (Art. 100 C.C.N.L. 2019-2021) - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Art. 16 - (Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021) - Il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione

Art. 17 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

TITOLO III – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art.18 - Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

TITOLO IV DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 19 – (Art. 7 c. 4 lett. m C.C.N.L. 2019-2021) – Linee d'indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Art. 20 – (art.55 CCNL 2019-2021) Innovazioni tecnologiche e formazione

TITOLO V DISCIPLINA TRANSITORIA

Art. 21 - Norma transitoria

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL sottoscritto in data 16.11.2022 relativo al comparto Funzioni Locali, si applica a tutto il personale del Comune di Terranuova Bracciolini con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o parziale, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle Aree degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari e dell'elevata qualificazione.
2. Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie e gli istituti che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano alla contrattazione decentrata integrativa.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione in esso contenuta. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
4. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
5. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
6. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso le parti si impegnano ad incontrarsi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del nuovo CCNL.
7. Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.
8. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) dell'art. 7, saranno negoziati con cadenza annuale, nel rispetto dei vincoli risultanti dal presente contratto, dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione e le parti si impegnano ad avviare la sessione negoziale entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II – DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – DELLE RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 3 - Quantificazione delle risorse

1. Il "Fondo risorse decentrate" viene determinato annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.
2. Le risorse decentrate determinate ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022 sono ripartite, in relazione alle seguenti necessità:

- Assicurare l'erogazione dei trattamenti economici obbligatori al personale in servizio;
- Finanziare gli istituti economici correlati a specifiche e peculiari modalità organizzative ed erogative dei servizi, finalizzate al soddisfacimento e miglioramento dei servizi medesimi verso il cittadino;
- Perseguire gli obiettivi operativi risultanti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- Valorizzare il merito del personale
- Implementare e valorizzare le competenze e professionalità dei dipendenti.

3. Il fondo è alimentato da risorse comprendenti tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità, il cui valore resta confermato stabilmente anche per i successivi esercizi finanziari, fatti salvi, gli eventuali incrementi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e da risorse variabili il cui valore può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni economiche orizzontali e l'indennità di comparto.

4. Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione sono quelle risultanti al netto di quelle necessarie al finanziamento dei seguenti istituti:

- Differenziali stipendiali;
- Indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c) del C.C.N.L del 22.01.2004;
- Indennità del personale educativo dell'Asilo Nido di cui all'art. 94 del C.C.N.L del 16.11.2022, dell'art. 31 comma 7 secondo periodo del C.C.N.L. del 14.09.2000 e dell'art. 6 del C.C.N.L. del 05.10.2001;
- Il personale dell'ex VIII qualifica funzionale ai sensi dell'art. 37 comma 4 del CCNL del 6.7.1995.

Sono inoltre disponibili:

- Le risorse corrispondenti ai differenziali stipendiali e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore (dal 1° aprile 2023 si intende l'accesso all'area superiore di inquadramento giuridico) ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017;
- Le eventuali risorse disponibili di cui all'art. 79 commi 1 e 1 bis del C.C.N.L del 16.11.2022, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

5. Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili sono finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

- a) Premi correlati alla performance (organizzativa e individuale);
- b) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 84-bis dal CCNL 16.11.2022;
- c) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
- d) Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL sottoscritto in data 16.11.2022;
- e) Indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL sottoscritto in data 16.11.2022;
- f) Indennità di servizio esterno di cui all'art.100;
- g) Progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
- h) Progressioni economiche tra le aree di cui all'art. 13 commi 6-7-8, in fase di prima applicazione entro il 31 dicembre 2025;
- i) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 80, comma 2, lett. g) CCNL sottoscritto in data 16.11.2022 (art. 67 comma 3 lett. c) CCNL 2016-2018);

- j) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 80, comma 2, lett. h), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000;

Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite secondo i criteri contrattati nel C.C.D.I. annuale d'ente.

Nel caso si manifesti una insufficiente copertura del fondo, andranno proporzionalmente ridotte le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità, destinate alla remunerazione dei compensi previsti per la premialità. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS.

Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite e relative alle risorse certe, stabili e continuative, vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 80 comma 2 del C.C.N.L. 2019-2022, previa contrattazione, sono disciplinati dal vigente regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della performance approvato dall'ente.

La misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 comma 2 del C.C.N.L. del 16.11.2022, è fissata nella misura del 30%.

Eventuali modifiche a detta maggiorazione, potranno essere introdotte in sede di contrattazione annuale.

La quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la predetta maggiorazione, è stabilita nel 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la valutazione.

In caso di parità di punteggio tra più dipendenti si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- della media delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti;
- non aver mai conseguito la maggiorazione;
- anzianità di servizio presso l'Ente.

Art. 5 – (Art. 14 C.C.N.L. 2019-2021) – Criteri per la definizione delle procedure per le 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 di inquadramento professionale, le parti quantificano annualmente in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa le risorse della parte stabile del Fondo Risorse Decentrate da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti stabilito dall'art.23 del D. Lgs. n. 150/2009 e definiscono il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area, tenendo conto del numero complessivo dei dipendenti inquadrati in ciascuna area che possono concorrere alla PEO e della necessità di attribuzione della PEO ad un numero limitato di dipendenti (50% aventi diritto), come nell'esempio di seguito indicato:

Area	Nr. dipendenti a tempo indeterminato al 1° gennaio anno di riferimento	Nr dipendenti che possono concorrere alla PEO	Importo differenziale stipendiale stabilito nel CCNL	Nr. Differenziali stipendiali stabili in contrattazione	Costo previsto
Funzionari e EQ	27	5	1.600	2	3.200
Istruttori	34	5	750	3	2.250
Operatori	13	2	650	1	650

Handwritten signature

esperti					
Operatori	0	0	550	0	0
Totale risorse necessarie					6.100

2. L'istituto della progressione all'interno delle aree si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il Comune di Terranuova Bracciolini alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione. La progressione economica orizzontale attribuita avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è stato sottoscritto il C.C.D.I. d'ente, che ha previsto l'attivazione dell'istituto e le relative risorse.
3. In applicazione dell'art.14 comma 2 lettera c) del CCNL Comparto Funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022, non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
4. La procedura selettiva è distinta per le 4 aree di inquadramento giuridico. Ciascun dipendente concorre all'acquisizione dei differenziali stipendiali pertinenti alla propria area di inquadramento soltanto con i colleghi inquadrati in quella medesima area. Al termine della procedura selettiva il Dirigente responsabile del Servizio Risorse Umane approva 4 graduatorie per area, vale a dire 1 graduatoria per ciascuna area, con indicazione di quanti dipendenti beneficeranno della progressione.
5. Per partecipare alla procedura selettiva, i dipendenti e le dipendenti devono possedere i seguenti requisiti.
 - a) In applicazione dell'art. 14 comma 2 lettera a) CCNL Funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022, possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito, si intende che lo stesso è soddisfatto quando il dipendente ha maturato 36 mesi di permanenza nella medesima area (ex categoria giuridica) alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica oggetto della selezione, senza aver beneficiato in tale periodo di una progressione economica. Ai fini del calcolo dei mesi, le frazioni di mese saranno valutate in trentesimi, considerando ogni mese di trenta giorni.
 - b) Non abbiano ricevuto negli ultimi due anni sanzioni disciplinari superiori alla multa; laddove durante la fase selettiva siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva, in attesa dell'esito finale del procedimento stesso.
6. Le parti convengono, per l'effettuazione delle progressioni economiche all'interno delle aree a decorrere dal 1° gennaio 2023, i seguenti criteri e relativi pesi ponderali:

<i>Area</i>	<i>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali (art.14 comma 2 lettera d) nr.1 CCNL 16.11.2022) - peso percentuale</i>	<i>Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo professionale o equivalente (art.14 comma 2 lettera d) nr.2 CCNL 16.11.2022) - peso percentuale</i>	<i>Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (art.14 comma 2 lettera d) nr.3 CCNL 16.11.2022) - peso percentuale</i>
<i>Area degli operatori</i>	55%	35%	10%
<i>Area degli operatori esperti</i>	55%	35%	10%
<i>Area degli istruttori</i>	65%	25%	10%

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	65%	25%	10%
---	-----	-----	-----

7. La media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali sarà valutata fino ad un massimo di 100 punti. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità nell'ultimo triennio precedente l'anno di attivazione della progressione, si prende in considerazione la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili in ordine cronologico nell'arco degli ultimi 6 anni precedenti l'anno di attivazione della progressione. Qualora nell'arco degli ultimi 6 anni il dipendente disponga della valutazione di un numero di anni inferiore a tre, concorrerà comunque all'attribuzione del beneficio della progressione attribuendo, ai fini del calcolo della media, un punteggio nullo alla valutazione per gli anni in cui la stessa non è disponibile. Ad esempio Caio negli ultimi 6 anni può far valere la valutazione di sole due annualità, la media per Caio è calcolata sommando il punteggio delle due annualità e dividendo la somma per tre.
8. Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza e saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni parametricate per contenuto e valore a quelle in uso presso l'Ente.
9. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, fondazioni ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche. A tal fine il Comune di Terranuova Bracciolini richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio e il Servizio Risorse Umane del Comune di Terranuova Bracciolini verificherà la relazione e la scheda di valutazione predisposta dal dirigente dell'ente utilizzatore del dipendente e adotterà eventuali accorgimenti e parametrizzazioni, al fine di assicurare un opportuno coordinamento del complesso sistema di valutazione sia interno che esterno, per evitare ingiustificate disparità di trattamento.
10. Poiché l'aspettativa non retribuita (ad esempio aspettativa per mandato elettivo presso gli enti locali, aspettativa per lo svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art.110 del D. Lgs. n.267/2000 oppure ai sensi dell'art.19, comma 6 del D. Lgs. 165/2001) rappresenta un periodo in cui il rapporto di servizio risulta sospeso e la prestazione di lavoro del dipendente è interrotta, il periodo di aspettativa fruito dal dipendente non può essere considerato e fatto valere ai fini della valutazione.
11. L'esperienza professionale maturata sarà valutata sulla base dei seguenti criteri fino ad un massimo di 100 punti così calcolati:
- per ciascun anno di permanenza nell'area di inquadramento professionale (compresa la permanenza nella categoria giuridica del sistema di classificazione vigente prima del 1° aprile 2023 sulla base della tabella B di trasposizione automatica) calcolato a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di attribuzione dell'ultimo differenziale stipendiale conseguito dal dipendente. 6 punti;
 - per ciascun anno di permanenza nell'area di inquadramento professionale (compresa la permanenza nella categoria giuridica del sistema di classificazione vigente prima del 1° aprile 2023 sulla base della tabella B di trasposizione automatica) calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica, detratto il periodo già valutato ai sensi del precedente criterio 2 punti.
- Le frazioni di anno saranno valutate in proporzione all'anno di 365 giorni.
12. Le capacità culturali e professionali acquisite attraverso i percorsi formativi sono valutate fino ad un punteggio massimo di 100 punti così ripartiti:
- a) Quantificazione delle ore di formazione avanzata e/o digitale e/o obbligatoria effettuate nel triennio precedente la decorrenza della progressione economica, fino ad un massimo di 80 ore complessive, e

Ure U

Min

Paola

o

W all.

attribuzione di 0,5 punti per ogni ora di formazione, fino ad un massimo di 40 punti.

Ai fini delle progressioni economiche orizzontali sono valutabili i processi formativi relativi alla formazione avanzata, digitale ed obbligatoria, per i quali sia preventivamente specificato nel P.I.A.O. (sezione 3.3.4 Formazione del personale) il collegamento con le progressioni economiche e che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

Resta inteso che a ciascun dipendente deve essere garantita pari opportunità di partecipazione ai processi formativi previsti nel P.I.A.O. (sezione 3.3.4 Formazione del personale), ai sensi di quanto previsto dall'art. 55 comma 9 del C.C.N.L. del personale del comparto funzioni locali sottoscritto in data 16/11/2022.

b) titoli di studio e abilitazioni/patenti ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, conseguiti prima del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione – fino a massimo 60 Punti, così calcolati:

	titolo di studio	punteggio
1	Laurea breve attinente al profilo professionale di appartenenza o alle competenze del servizio di appartenenza.	15 (20 per titolo conseguito nel periodo di lavoro presso il Comune di Terranuova Bracciolini)
2	Diploma di laurea del previgente ordinamento universitario (DL) o per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) attinente al profilo professionale di appartenenza o alle competenze del servizio di appartenenza. Il punteggio attribuito al possesso di laurea specialistica (LS) assorbe il punteggio attribuibile alla laurea breve propedeutica al conseguimento della laurea specialistica.	30 40 (per titolo conseguito nel periodo di lavoro presso il Comune di Terranuova Bracciolini)
3	Seconda laurea (senza tener conto del titolo richiesto per l'accesso alla categoria /area) o Dottorato di ricerca (DR) attinente al profilo professionale di appartenenza o alle competenze del servizio di appartenenza.	5
4	Master universitario di 2° livello (DM 270/2004) attinente al profilo professionale di appartenenza o alle competenze del servizio di appartenenza.	5
5	Master universitario di 1° livello (DM 270/2004) attinente al profilo professionale di appartenenza o alle competenze del servizio di appartenenza.	2
6	Diploma di specializzazione (DS) attinente al profilo professionale di appartenenza o alle competenze del servizio di appartenenza.	5
7	Abilitazione all'iscrizione ad albo professionale (conseguita all'esito positivo di specifico esame) attinente al profilo professionale o al servizio di appartenenza	10
8	Certificazione linguistica rilasciata da soggetto	20 lingua inglese

	qualificato riconosciuto dal Ministero dell'Istruzione di livello B2 (intermedio - progresso) del Quadro Comune Europeo di Riferimento per le lingue (QCER)	10 altre lingue
9	Patenti di guida mezzi di trasporto e macchine da lavoro	20
10	Titoli di cui ai numeri 1,2,3,4, 5, 6 conseguiti in ambiti/materia non attinenti al profilo professionale o al servizio di appartenenza	5

I titoli di studio e abilitazioni/patenti potranno essere fatti valere ai fini dell'ottenimento di un solo differenziale economico.

13. Il Punteggio totale attribuito ai fini della progressione economica orizzontale sarà dato dalle seguenti formule, distinte per aree:

Area Operatori e Operatori esperti:

$$PTA = PPI * 55/100 + EM * 35/100 + PPF * 10/100$$

Area Istruttori e Area Funzionari e EQ:

$$PTA = PPI * 65/100 + EM * 25/100 + PPF * 10/100$$

Dove:

PTA = Punteggio totale attribuito

PPI = Punteggio performance individuale calcolato sulla media delle valutazioni degli ultimi tre anni (max. 100 punti);

EM = Esperienza maturata (max. 100 punti);

PPF = Processi formativi (max. 100 punti).

14. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore del 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri espressi nei commi precedenti e differenziato in relazione al numero degli anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente nel modo seguente:

<i>Ultima progressione economica conseguita</i>	<i>Punteggio aggiuntivo - percentuale</i>
<i>Da oltre 6 anni</i>	<i>1%</i>
<i>Da 7 a 10 anni</i>	<i>2%</i>
<i>Oltre 10 anni</i>	<i>3%</i>

15. A parità di punteggio tra i dipendenti che partecipano alla procedura selettiva di progressione economica viene data la precedenza nell'ordine:

- maggior punteggio ottenuto come media delle valutazioni dell'ultimo triennio;
- al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nella pubblica amministrazione;
- al più anziano di età;

Manelli

R. Tar

St

[Signature]

[Signatures]

- in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nell'anno precedente la procedura di progressione economica.

16. La procedura selettiva è aperta a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti soggettivi previsti nel presente contratto e pertanto è attivata dal Servizio Risorse Umane dopo la sottoscrizione del CCDI che stanziava le risorse destinate a tale istituto premiante, senza necessità di pubblicazione di apposito avviso. Le graduatorie, distinte per Aree, sono approvate con determinazione del Responsabile del Servizio Risorse Umane e pubblicate con oscuramento dei nominativi dei dipendenti per ragioni di tutela della riservatezza personale. A ciascun dipendente viene trasmessa la scheda individuale riepilogativa del punteggio individuale ottenuto.
17. Qualora un dipendente valutato eccelsa errori od omissioni nelle valutazioni entro un termine di 10 giorni può richiedere una verifica al Segretario comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi 10 giorni.

Art. 6 – (Art. 13 comma 6 C.C.N.L. 16.11.2022) - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche tra le aree

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001 e in applicazione dell'art.13 comma 6 del C.C.N.L. comparto Funzioni locali del 16.11.2022, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di corrispondenza allegata parte integrante del C.C.N.L. del 16.11.2022.
2. La sopra citata procedura prevede:
- che i posti messi a selezione siano previsti nell'apposita sezione del PIAO, relativa ai fabbisogni di personale;
 - la pubblicazione di un bando di selezione;
 - una istanza di ammissione alla procedura selettiva da parte del dipendente;
 - la nomina di una commissione giudicatrice in base a quanto stabilito dal vigente regolamento di accesso del Comune di Terranuova Bracciolini;
 - una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, curata dalla commissione sopra citata;
 - una graduatoria finale di merito in base alla quale sono individuati coloro che conseguono la progressione nella nuova area;
 - la graduatoria ha valore solo per la procedura di riferimento ed è utilizzata esclusivamente per il posto messo a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, ad esclusione di contestuale rinuncia del vincitore.
3. Al fine di attivare la procedura sopra citata le parti convengono i seguenti criteri:
- a. Possono accedere alla procedura selettiva i dipendenti in possesso dei requisiti di cui alla Tabella C del C.C.N.L. 16.11.2022, che non abbiano ricevuto sanzioni disciplinari negli ultimi due anni.
- b. I pesi ponderali, per l'effettuazione delle progressioni tra le aree, in fase transitoria fino al 31 dicembre 2025, vengono definiti in base alla seguente tabella:

<i>Area di destinazione</i>	<i>Esperienza professionale maturata nell'area di provenienza, anche a tempo</i>	<i>Titolo di studio – peso percentuale</i>	<i>Competenze professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi, nei contesti lavorativi,</i>

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones across the bottom.

	<i>determinato- peso percentuale</i>		<i>abilitazioni professionali – peso percentuale</i>
<i>Area degli operatori esperti</i>	60%	20%	20%
<i>Area degli istruttori</i>	60%	20%	20%
<i>Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione</i>	50%	30%	20%

4. L'esperienza professionale maturata sarà valutabile fino ad un massimo di 100 punti così ripartiti:

- periodo di permanenza nell'area giuridica sottostante il posto oggetto di selezione con profilo professionale e assegnazione ad un servizio omogeneo a quello oggetto di selezione anche a tempo determinato, calcolato al mese precedente a quello di decorrenza della progressione: per ciascun anno 5 punti. Le frazioni di anno saranno valutate in proporzione all'anno di 365 giorni;
- periodo di permanenza nell'area giuridica sottostante il posto oggetto di selezione con profilo professionale e assegnazione ad un servizio disomogeneo a quello oggetto di selezione anche a tempo determinato, calcolato al mese precedente a quello di decorrenza della progressione: per ciascun anno 2 punti. Le frazioni di anno saranno valutate in proporzione all'anno di 365 giorni.

5. E' oggetto di valutazione il servizio prestato, al netto di quello utile alla maturazione del diritto alla partecipazione alla selezione sino al termine di scadenza del bando selettivo.

6. Il titolo di studio sarà valutabile fino ad un massimo di 25 punti così ripartiti e cumulabili:

Assolvimento dell'obbligo scolastico

Punti 1

Diploma di scuola secondaria di secondo grado

Voto 60/60	Voto 100/100	Punti
< 48	<80	1,5
48-50	80-85	2
51-52	86-88	3
53-54	89-94	4
55-56	95-97	5
57-59	98-99	6
60 e 60 e lode	100 e 100 e lode	7

Laura triennale attinente al profilo della posizione di lavoro oggetto della procedura selettiva:

Voto 110/110	Voto 100/100	Punti
< 105	<95	8
105	95	9
106	96	10
107	97	11
108	98	12

109	99	13
110 e 110 e lode	100 e 100 e lode	14

Laura triennale NON attinente al profilo della posizione di lavoro oggetto della procedura selettiva:

Voto 110/110	Voto 100/100	Punti
< 105	<95	3
105 e 106	95 e 96	5
107 e 108	97 e 98	6
109	99	7
110 e 110 e lode	100 e 100 e lode	8

Laura magistrale o specialistica attinente al profilo della posizione di lavoro oggetto della procedura selettiva:

Voto 110/110	Voto 100/100	Punti
< 105	<95	15
105	95	16
106	96	17
107	97	18
108	98	19
109	99	20
110 e 110 e lode	100 e 100 e lode	21

Laura magistrale o specialistica NON attinente al profilo della posizione di lavoro oggetto della procedura selettiva:

Voto 110/110	Voto 100/100	Punti
< 105	<95	5
105 e 106	95 e 96	8
107 e 108	97 e 98	9
109	99	10
110 e 110 e lode	100 e 100 e lode	11

Ai seguenti ed ulteriori titoli posseduti rispetto al diploma di laurea sarà riconosciuto un punteggio massimo complessivo, pari a quattro punti:

- per ogni master universitario di primo livello attinente al profilo oggetto di selezione, punti 2;
- per ogni master universitario di primo livello non attinente al profilo oggetto di selezione, punti 1;
- per ogni master universitario di secondo livello o dottorato di ricerca, 4 punti;
- per ogni master universitario di primo livello non attinente al profilo oggetto di selezione, punti 2;

7. Competenze professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi, nei contesti lavorativi, abilitazioni professionali (Max. 35 punti)

- HP
- corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al posto messo a selezione, validamente documentati con relativi attestati di partecipazione, svolti nell'ultimo quinquennio, e previsti nel PIAO con certificazione finale delle competenze, con attribuzione di 1 punto per corso;
 - docenze attinenti alla qualifica professionale del posto messo a selezione: 1 punto per ogni incarico di durata almeno pari a 6 ore di formazione;
 - il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione:

HP

HP

HP

Tipologia di incarico	Punti
Titolare di specifiche responsabilità art. 84 del C.C.N.L. 16.11.2022 (punteggio unitario per ogni 12 mesi, o frazione, di titolarità e svolgimento dell'incarico)	3 punti per ogni anno max 15 punti
Membro di Commissione di concorso/Gara (punteggio unitario per ciascuna Commissione di concorso/Gara)	1 punto per ogni anno max 15 punti

8. Il Punteggio totale attribuito ai fini della progressione economica tra le aree sarà dato dalla seguente formula, quando la selezione riguarda l'area degli operatori esperti e l'area degli istruttori:

$$PTA = PEP * 60/100 + TS * 20/25 + CP * 20/45$$

Dove:

PTA = Punteggio totale attribuito

PEP = Punteggio esperienza professionale (max. 100 punti);

TS = Titolo di Studio (max. 25 punti);

CP = Competenze Professionali (max. 45 punti).

9. Il Punteggio totale attribuito ai fini della progressione economica tra le aree sarà dato dalla seguente formula, quando la selezione riguarda l'area dei Funzionari ed EQ:

$$PTA = PEP * 50/100 + TS * 30/25 + CP * 20/45$$

Dove:

PTA = Punteggio totale attribuito

PEP = Punteggio esperienza professionale (max. 100 punti);

TS = Titolo di Studio (max. 25 punti);

CP = Competenze Professionali (max. 45 punti).

CAPO II – DELLE INDENNITÀ

Art. 7 – (Art. 84-bis C.C.N.L. 2019-2021) Indennità correlata alle condizioni di lavoro.

Individuazione misure e definizione criteri generali

1. L' "indennità condizioni di lavoro" è correlata allo svolgimento di attività caratterizzate dalle seguenti tipologie di condizioni:

- Disagiate e pertanto influenti sul benessere psicofisico del lavoratore;
- Esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute;
- Implicanti il maneggio di valori.

2. Le attività disagiate di cui all'art. 70-bis lettera a) del C.C.N.L. 2016-2018 del personale del comparto Funzioni Locali, confermate dall'art. 84-bis del C.C.N.L. 2019-2021 sono individuate nelle seguenti fattispecie:

- a) Svolgimento di servizi correlati a particolari articolazioni dell'orario di lavoro, ad esclusione del turno;
- b) Svolgimento di servizi correlati alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità;
- c) Svolgimento di servizi in convenzione che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa in sedi operative di più comuni;
- d) Svolgimento di servizi aggiuntivi del personale educativo dell'Asilo Nido, ai sensi dell'art. 31 comma 5 terzo periodo del C.C.N.L del 14.09.2000;

Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa disagiata

Lettera a) - Prestazioni lavorative rese con particolari articolazioni dell'orario di lavoro ad esclusione del turno

Fattispecie a.1: Prestazioni lavorative rese in orario multi periodale.

Condizioni per la valutazione:

- Adozione di formale atto organizzativo del dirigente in merito alla articolazione oraria multi periodale, con l'indicazione del periodo temporale di riferimento;
- Presenza in servizio nel periodo di riferimento;

Fattispecie a.2: Prestazioni lavorative rese in orario frazionato, con almeno due rientri giornalieri;

Condizioni per la valutazione:

- Adozione di formale atto organizzativo del dirigente con articolazione oraria che preveda oltre 2 giorni settimanali in cui viene svolto l'orario frazionato con almeno due rientri giornalieri;
- Presenza in servizio con effettuazione dell'orario di lavoro con almeno due rientri giornalieri;
- Giorni settimanali effettuati con orario frazionato oltre i due settimanali.

Lettera b) - Svolgimento di servizi correlati alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità;

Fattispecie: Prestazioni lavorative rese per lo svolgimento di attività diretta e continua di sportello (front-office).

Condizioni per la valutazione:

- Essere adibiti allo svolgimento di attività diretta e continua di sportello in via prevalente. Lo svolgimento dell'attività alle condizioni sopra specificate, deve essere attestata dal dirigente responsabile. Il criterio di prevalenza si rileva dall'orario di apertura al pubblico formalizzato con provvedimento sindacale o con provvedimento organizzativo del dirigente;
- Presenza in servizio con adibizione all'attività di sportello.

Lettera c) Svolgimento di servizi in convenzione che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa in sedi operative di più comuni.

Fattispecie: Servizi svolti in forma associata ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 267/2000 oppure tramite unione di comuni con personale comandato.

Condizioni per la valutazione:






- Atto di formale assegnazione ad un servizio associato, con utilizzazione a tempo parziale o a tempo pieno;
- Svolgimento di attività lavorativa anche in sedi operative ubicate in un comune diverso da quello di appartenenza;
- Presenza in servizio nella sede operativa del comune/unione di comuni diverso da quello di appartenenza;

Lettera d) Svolgimento di servizi aggiuntivi del personale educativo dell'Asilo Nido, di cui all'art. 31 comma 5 del C.C.N.L del 14.09.2000.

Fattispecie: Servizi svolti oltre le 42 settimane ordinariamente previste dal calendario scolastico dell'Asilo Nido;

Condizioni per la valutazione:

- Previsione nel calendario scolastico dell'Asilo Nido, di svolgimento di attività aggiuntive oltre le 42 settimane, ai sensi dell'art. 31 comma 5 del C.C.N.L del 14.09.2000;
- Presenza in servizio per lo svolgimento di attività aggiuntive oltre le 42 settimane ordinariamente previste dal calendario scolastico, fino ad un massimo di 4 settimane.

Criteria e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa a rischio

Le attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, di cui all'art. 70-bis comma 1 lettera b) del C.C.N.L. del 21.05.2018, sono individuate nelle seguenti fattispecie:

- Prestazioni di lavoro che comportano esercizio di trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico o uso di macchine operatrici quali escavatori. In tale fattispecie viene ricompresa anche la conduzione dell'auto di rappresentanza dell'amministrazione.
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione al contatto con catrame o bitume;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi derivanti dalla adibizione alla rimozione e seppellimento salme;
- Prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc;
- Prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
- Prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a situazioni di rischio connesse a particolari tipologie di utenza, in relazione allo svolgimento di attività riconducibili alle aree d'intervento delle assistenti sociali.
- Attività particolari, svolte ad ausilio della Polizia Municipale, in qualità di "ausiliari del traffico";

Condizioni per la valutazione dell'attività:

- Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti ad attività lavorative riconducibili ad una o più fattispecie sopra individuate, adottato dal dirigente preposto anche mediante acquisizione di specifici pareri rilasciati dal medico competente di cui all'art. 2 lettera h) del D. Lgs. n. 81/2008;
- Presenza in servizio, con svolgimento di prestazione lavorativa rientrante in una o più fattispecie di rischio sopra elencate;

Criteria e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa che prevede maneggio valori

Le attività che implicano maneggio valori di cui all'art. 70-bis lettera c) del C.C.N.L. 2016-2018 del personale del comparto Funzioni Locali sono quelle svolte dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.

I valori da considerare, oltre al denaro contante, sono anche quelli che, seppure non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario, quali i buoni pasto i buoni benzina e voucher.

Non sono considerate attività che implicano maneggio valori quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.

Condizioni per la valutazione dell'attività:

- Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti a maneggio valori, con l'indicazione della previsione dell'entità dei valori medi mensili maneggiati;
- Presenza in servizio con effettiva adibizione ad attività lavorativa comportante maneggio valori di cassa;

Misura dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" di cui all'art. 84-bis del C.C.N.L. del 16.11.2022

Vengono definiti i seguenti criteri di composizione del valore economico complessivo giornaliero dell'indennità condizioni di lavoro in relazione alla presenza nelle attività svolte dal dipendente, delle causali relative a rischio, disagio e maneggio valori:

- a) personale esposto a rischio: € 2,50 al giorno;
- b) personale esposto a disagio di cui alle lettere a), b), e c): € 1,70 giornaliera;
- c) personale esposto a disagio di cui alla lettera d): € 3,50 giornaliera;
- d) personale adibito a maneggio valori:
 - media mensile di valori di cassa maneggiati superiore ad €. 100,00 inferiore ad € 500,00: € 1,50 al giorno;
 - media mensile di valori di cassa maneggiati pari o superiore ad € 500,00 ed inferiore ad € 1.000,00: € 1,70 al giorno;
 - media mensile di valori di cassa maneggiati pari o superiore ad € 1.000,00: € 2,25 al giorno.

La misura complessiva dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" sarà determinata dalla somma delle causali che ricorrono nello svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente.

La misura massima dell'indennità giornaliera per "condizioni di lavoro" non potrà in ogni caso eccedere l'importo di € 3,50.

L'applicazione della presente norma contrattuale decorre dalla data di stipulazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo e assorbe ogni emolumento eventualmente anticipato a titolo di rischio, disagio o maneggio valori in applicazione delle disposizioni contrattuali previgenti.

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021). Definizione criteri generali

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari ed elevata qualificazione, che non risulti titolare di incarico EQ di cui all'art.16 del C.C.N.L. 2019-2021, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità nell'importo non superiore ad € 3.000,00 elevabili ad €. 4.000,00 per il personale appartenente all'area dei funzionari ed elevata qualificazione.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del C.C.N.L. 2019-2021, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

3. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
4. I compiti e le attribuzioni che comportano specifiche responsabilità, purché essi abbiano **carattere continuativo e non episodico od occasionale**, sono individuati nelle seguenti fattispecie:
- a) *specifiche responsabilità di preposizione ad unità organizzativa individuata ai sensi dell'art.7 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi o di unità organizzativa nell'ambito dell'esercizio di una gestione associata di servizi;*
 - b) *Partecipazione con carattere continuativo ad organismi collegiali esterni all'ente in rappresentanza dell'amministrazione, con responsabilità diretta sulle decisioni assunte.*
 - c) *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 digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;*
 - d) *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);*
 - e) *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;*
 - f) *specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale (il coordinamento si intende attuato con il coinvolgimento di almeno 2 unità di personale oltre al coordinatore);*
 - g) *specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi. Rientrano in questa ipotesi le responsabilità di procedimento, intendendo per procedimento l'attività amministrativa il cui risultato consiste nell'adozione di un atto e intendendosi per procedimenti complessi quelli di particolare importanza che si svolgono in assenza di un confronto o supporto ordinario con il proprio responsabile e che possono dar luogo a relazioni organizzative esterne di tipo diretto ed autonomo ancorché non abbiano come risultato l'adozione di un atto;*
 - h) *specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;*
 - i) *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;*
 - j) *specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;*
 - k) *specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;*
 - l) *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;*
 - m) *specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;*
 - n) *specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;*
 - o) *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^o e 10^o del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.*
5. L'importo dell'indennità è stabilito secondo criteri di natura quantitativa e qualitativa.

Handwritten signatures and initials in the right margin of the document, including a large signature that appears to be 'M. M.' and several other initials.

6. Condizioni per l'erogazione dell'indennità:

- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse

7. Criteri per la determinazione dell'indennità economica per specifiche responsabilità

L'indennità economica riconosciuta per compensare l'esercizio delle specifiche responsabilità di cui alle lettere a), c), d), e), n), f) viene fissata nell'importo massimo di € 2.500,00 per dodici mensilità, elevabile ad € 3.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni.

L'indennità economica riconosciuta per compensare l'esercizio delle specifiche responsabilità di cui alle lettere g), h), i), j), K), o) viene fissata nell'importo massimo di € 500,00 per dodici mensilità.

Detta indennità sarà attribuita al dipendente in proporzione al punteggio risultante dall'applicazione dei criteri di valutazione di cui alla seguente tabella, compilata dal dirigente responsabile:

Scheda di valutazione specifica responsabilità Art. 84 CCNL 16.11.2022 – CCDI art.8 comma 4 lettera a) c) d) e) n), f), g), h), i), j), K), o)		Punteggio
Dipendente:		
1	Specificità e complessità delle norme da applicare:	
	• bassa (automatica applicazione)	0-10
	• media (necessità di analisi interpretativa con aggiornamento sporadico)	11-20
	• elevata (necessità di analisi interpretativa con aggiornamento frequente)	21-30
Totale fattore 1		
2	Complessità dei processi o attività	
	• bassa	0-6
	• media	7-13
	• elevata	14-20
Totale fattore 2		
3	Complessità organizzativa e interazione con soggetti esterni e/o interni	
	• sporadica	0-10
	• frequente	11-20
	• continua	21-30
Totale fattore 3		

4	Grado di rischio gestionale, amministrativo-contabile, civile e penale	
	• Basso	0-6
	• Medio	7-13
	• Elevato	14-20
	Totale fattore 4	
	Totale punti	100

La misura dell'indennità annua per dodici mensilità attribuita al dipendente è determinata dal risultato della seguente formula (importo max. attribuibile / punteggio max. attribuibile (p. 100)*totale punteggio complessivo)

8. L'indennità economica di cui alle lettere b), l) m) sono fissate nell'importo di 300,00 euro e si possono cumulare con le altre indennità previste nel presente articolo.

9. Le indennità di cui alle lettere a) c) d) e) n), f), b), g), h), i), j), K), o), non sono cumulabili tra loro.

10. Gli incarichi che danno diritto all'indennità decadono al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.

11. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) in caso di assunzione, incarico e/o cessazione in corso di anno.

12. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti circa l'adozione dell'atto, questi dovranno comunque verificare in sede di conferenza dei servizi, che il fondo collettivo di incentivazione del personale disponga nella relativa voce, di sufficienti risorse concordate in sede di contrattazione.

13. La contrattazione integrativa annuale, stabilisce l'entità delle risorse decentrate finalizzate all'erogazione dei compensi per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 del C.C.N.L del 16.11.2022. Qualora dette risorse non siano sufficienti ad assicurare l'attribuzione dei compensi individuali determinati sulla base dei criteri stabiliti dai commi precedenti, gli stessi verranno proporzionalmente ridotti fino alla concorrenza delle risorse a disposizione. La riduzione di ciascun importo individuale sarà operata secondo la seguente formula: importo individuale rideterminato = (totale risorse disponibili / totale importi virtuali * importo individuale virtuale). Qualora dette risorse risultino superiori all'importo necessario per dare copertura finanziaria ai compensi per specifiche responsabilità la differenza verrà utilizzata per i premi correlati alla performance.

Art. 9- (Art. 7 comma 4 lett. i C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione della misura dell'Indennità di reperibilità di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. 2016-2018

1 Ai sensi dell'art. 24 comma 4 del C.C.N.L del 21.05.2018, la misura dell'indennità di reperibilità di cui al comma 1 del medesimo articolo 24 è elevata con i seguenti criteri:

- per servizio di reperibilità prestato fino a 6 turni mensili: € 12,00 per 12 ore al giorno;
- per servizio di reperibilità prestato oltre i 6 turni mensili: € 12,00 per 12 ore al giorno fino al 6° turno ed € 13,00 per 12 ore al giorno dal 7° turno in poi;

2. I predetti importi sono raddoppiati in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Art. 10 - (Art. 7 comma 4 lett. k C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero di turni di reperibilità mensili

1. Ai sensi dell'art. 24 comma 4 del C.C.N.L. del 21.05.2018, il limite massimo in cui un dipendente può essere messo in reperibilità, è elevato da n. 6 a n. 10 turni mensili.
2. Per lo svolgimento dei turni di reperibilità, deve essere garantita la rotazione fra tutti i dipendenti così come l'assegnazione per le giornate in cui spetta l'importo raddoppiato.
3. I dipendenti possono volontariamente scambiarsi e/o cedersi vicendevolmente i turni di reperibilità fino al limite massimo di nr.84 turni in un semestre.

Art. 11 – (Art. 7 c. 4 lett. s C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 del C.C.N.L. del 16.11.2022

1. Il limite massimo individuale annuo di 180 ore, fissato dall'art. 14 comma 4 del C.C.N.L. del 01.04.1999, per i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, può essere elevato fino ad un massimo individuale annuo di 250 ore.
2. Il superamento del limite individuale annuo di 180 ore stabilito dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999, è consentito per un numero massimo di due dipendenti, addetti ad attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, individuati dall'amministrazione comunale sulla base delle proprie esigenze funzionali e gestionali debitamente motivate.

Art.12 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati sulla base di specifiche disposizioni di legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione e salvo quanto previsto all'art.13 del presente contratto decentrato;
 - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
 - d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
 - e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
 - f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito da apposito Regolamento dell'Ente;
 - g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.
2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

Art. 13 Compensi da riconoscere al personale impegnato nella celebrazione dei matrimoni e unioni civili fuori orario di lavoro

1. In caso di svolgimento da parte del Comune di prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali viene richiesto un contributo da parte dell'utente ai sensi dell'art.43 comma 4 della legge n.449/1997, in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 1° aprile 1999 il Fondo salario accessorio —parte variabile, è integrato annualmente ai sensi dell'art.79 comma 2 lettera a) CCNL 16.11.2022 (art.67 comma 3 lettera a CCNL 21.05.2018), di una quota pari al 30% delle tariffe che l'utenza è tenuta a pagare per la celebrazione dei matrimoni o unioni civili fuori orario di lavoro, quota che sarà riconosciuta al personale che avrà espletato l'attività connessa alla celebrazione fuori dall'orario di lavoro con le modalità definite da apposito Regolamento e nella misura definita nel presente articolo.

2. Ai dipendenti appartenenti a qualsiasi categoria che offrono la propria prestazione per le suddette celebrazioni fuori dal normale orario di lavoro viene riconosciuto il trattamento e relativo compenso:

a. € 50,00 lordo per ogni matrimonio celebrato nella giornata di sabato più il riconoscimento di un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021;

b. € 70,00 lordo per ogni matrimonio celebrato nella giornata di domenica più il riconoscimento di un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021;

c. € 100,00 lordo per ogni matrimonio celebrato nelle giornate di sabato e di domenica fuori dalla Casa Comunale per la costituzione dell'Ufficio di Stato civile distaccato più il riconoscimento di un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021.

3. Qualora i compensi da erogare annualmente e a consuntivo risultino di importo inferiore a quello previsto nel contratto decentrato integrativo la differenza viene riacquisita al bilancio dell'Ente.

Art.14 Modalità di ripartizione degli incentivi di produttività per messi notificatori di cui all'art.54 del C.C.N.L. del 14.09.2000

1. L'amministrazione comunale destina risorse nella misura stabilita annualmente in sede di contratto decentrato integrativo economico ai sensi dell'art. 80 comma 2 lettera h) a valere su risorse di cui all'art.67 comma 3 lett. f) del C.C.N.L. Funzioni Locali 21 maggio 2018, per il personale con profilo di addetto alla notificazione atti e di messo notificatore accertatore, per l'attività di notifica su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria ai sensi dell'art. 54 del C.C.N.L. 14.09.2000 per gli atti notificati successivamente alla data del 01.01.2023. Il compenso spettante al Comune è pari ad euro 5,88 per atto e sarà aggiornato in relazione ad aggiornamenti normativi.

2. Per individuare l'incentivo individuale attribuito a ciascun dipendente si attiva la seguente procedura: determinazione dell'ammontare del fondo dell'anno in esame, pari al 20% delle totali entrate, comprensivo di oneri riflessi ed IRAP;

individuazione, per ciascuno dei dipendenti ai quali spetta l'incentivo al lordo degli oneri riflessi ed IRAP, pari al 20% delle totali entrate, cioè dei dipendenti che hanno prestato servizio in detto anno, a meno che non si verifichi una causa di esclusione di cui si dirà;

determinazione dell'incentivo individuale sulla base di un coefficiente che tiene conto del contributo di ciascun dipendente al risultato finale sulla base dell'effettiva presenza in servizio.

3. Sono esclusi dall'attribuzione dell'incentivo di produttività i dipendenti che nell'anno di riferimento si trovano in una delle seguenti situazioni:

hanno avuto una valutazione insufficiente dei comportamenti nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale;

hanno ricevuto una contestazione disciplinare che ha dato luogo, anche in anni successivi, a sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale.

4. Entro il mese di marzo dell'anno successivo il Servizio Affari Generali quantifica con determinazione dirigenziale la quota parte, pari al 20% delle entrate complessive per notifica su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria comprensivo di oneri riflessi ed IRAP.

5. La quota dell'incentivo viene determinata dal Dirigente del Servizio Risorse Umane e Organizzazione, proporzionalmente a un coefficiente di durata del servizio in esame, che tiene conto ad esempio di eventuali prestazioni part-time, di assunzioni/cessazioni, di cambio di ufficio per mobilità interna, ecc.

Il coefficiente subisce inoltre una decurtazione in relazione alle assenze, con le seguenti modalità:

assenza gg	decurtazione
0-30	0
31-40	25%
41-60	50%
61-80	75%
Oltre 80	100%

Esempio di applicazione

Entrate relative all'anno 2023: 1.549,37

Dipendenti con diritto al premio: n. 2

Primo dipendente: in servizio nell'anno 2023 per 12 mesi, con nessun giorno di assenza

Coefficiente I: $1 \cdot 1 = 1$

Secondo dipendente: in servizio nell'anno 2023 per 10 mesi, con 44 giorni di assenza

Coefficiente II: $(10/12) \cdot 0.50 = 0,42$

Calcolo quote individuali:

quota I: $\frac{1549,37}{1+0,42} \cdot 1 = 1091,12$

Quota II: $\frac{1549,37}{1+0,42} \cdot 0,42 = 458,25$

CAPO III – DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 15 – (Art. 100 C.C.N.L. 2019-2021) - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L' "indennità di servizio esterno" di cui all'art. 100 del C.C.N.L del 16.11.2022 è correlata allo svolgimento di servizi esterni di vigilanza.

2. Condizioni per la valutazione:

- Adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizio esterno di vigilanza, in via continuativa e non in maniera saltuaria o occasionale, risultante da formali atti organizzativi del Comandante del Corpo Associato di Polizia Municipale (ordine di servizio, determina ecc.). La continuità nello svolgimento dell'attività di servizio esterno, deve intendersi come un'attività che costituisce la normale mansione del dipendente;
- Collocazione della prestazione lavorativa all'interno dell'ordinario orario di lavoro settimanale;
- Presenza in servizio con effettiva adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera di servizio esterno di vigilanza. Nel caso la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della ordinaria giornata lavorativa, l'indennità sarà proporzionalmente ridotta.

HP

MA

MA

MA

MA

3. Misura dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del C.C.N.L. del 16.11.2022

- Servizio di vigilanza esterna effettuato in attività ordinaria giornaliera feriale o serale: € 5,50 giornaliera;
- Servizio di vigilanza esterna effettuato in attività ordinaria giornaliera festiva: € 5,50 giornaliera se svolta in turno; € 11,00 se svolta con articolazione oraria non organizzata in turni (es. orario spezzato);

Art. 16 - (Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021) -Il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione

1. Al personale inquadrato nelle aree degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni, che non risulti titolare di incarico di EQ di cui all'art.16 del C.C.N.L. 2019-2021, viene riconosciuta una indennità di funzione connessa alle attribuzioni di cui agli artt.13 e 14 del vigente regolamento del Corpo Associato di Polizia Municipale.

2. I criteri per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:

a) Funzioni di vice - comandante

Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica

- Inquadramento nell' Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;
- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di vice - comandante da parte del dirigente;
- Provvedimento formale di attribuzione dell'indennità di funzione da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia.

L'indennità economica di cui alla presente lettera a) viene fissata nell'importo massimo di € 4.000,00 annue per dodici mensilità.

b) Funzioni di addetto coordinamento e controllo (Ispettore) con responsabilità di servizio

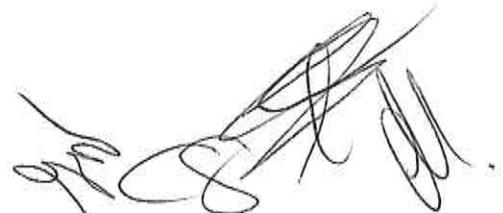
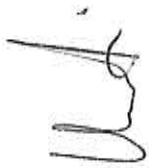
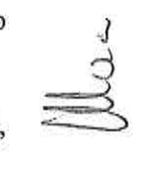
Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica

- Inquadramento nell' Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;
- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di coordinamento e controllo con responsabilità di servizio, da parte del dirigente;
- Provvedimento formale di attribuzione dell'indennità di funzione da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

L'indennità economica di cui alla presente lettera b) viene fissata nell'importo massimo di € 2.500,00 annue per dodici mensilità.

c) Funzioni di addetto coordinamento e controllo (Ispettore) con responsabilità di struttura organizzativa sotto ordinata al servizio

Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica




- Inquadramento nell' Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;
- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di coordinamento e controllo, con responsabilità di struttura organizzativa sotto ordinata al servizio, da parte del dirigente;
- Provvedimento formale di attribuzione dell'indennità di funzione da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

L'indennità economica di cui alla presente lettera c) viene fissata nell'importo massimo di € 1.250,00 annue per dodici mensilità.

d) Funzioni di addetto al coordinamento

Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica

- Inquadramento nell' Area degli Istruttori;
- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di coordinamento da parte del dirigente;
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

L'indennità economica di cui alla presente lettera d) viene fissata nell'importo di € 800,00 annue per dodici mensilità.

La graduazione della indennità di funzione di cui alle lettere a), b) e c) del presente articolo viene effettuata sulla base dei criteri di cui all'art. 8 lettera b) del presente C.C.D.I.

Art. 17 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e successive modifiche e integrazioni, e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021.

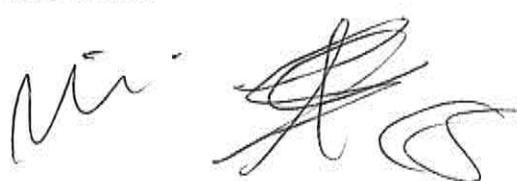
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1° aprile 1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

TITOLO III – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

FW



Art.18 - Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019 2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

TITOLO IV DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 19 – (Art. 7 c. 4 lett. m C.C.N.L. 2019-2021) – Linee d'indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008.

Art. 20 – (art.55 CCNL 2019-2021) 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 dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

TITOLO V DISCIPLINA TRANSITORIA

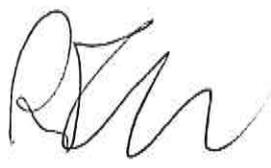
Art. 21 - Norma transitoria

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto, salvo diversa decorrenza indicata all'interno di specifici articoli.







COMUNE DI TERRANUOVA BRACCIOLINI
(Provincia di AREZZO)

Contratto collettivo decentrato integrativo normativo triennio 2023-2025.

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di contratto

(redatta in conformità allo schema standard di cui alla Circolare n. 25 del 19/07/2012, predisposto dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165/2001)

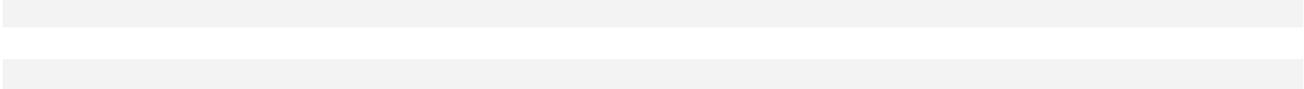
Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	L'ipotesi di contratto integrativo normativo per il triennio 2023-2025 è stata sottoscritta in data 06.09.2023
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023 – 2025. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla stipula.
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Naldini Ilaria – Segretario Comunale Componenti: Marco Novedrati, Marco Girolami</p> <p>Componenti della delegazione trattante di parte sindacale: RSU: Lorenzo Parigi, Mauro Di Nunno, Cristina Schincaglia</p> <p>OO.SS Territoriali: Gian Maria Acciai (FP CGIL), Maurizio Milanese (CISL-FP), Lorenzo Parigi (CSA Regioni Autonomie Locali).</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali.</p> <p>Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, CSA Regioni Autonomie Locali</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente del Comune di Terranuova Bracciolini
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) cui si riferisce la presente relazione ha natura di “contratto integrativo normativo” ovvero tale atto definisce la cornice di regole generali concordate in sede integrativa nelle materie che la legge e il CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 demandano alla contrattazione integrativa.</p> <p>Nel dettaglio, sono trattate le seguenti materie:</p> <p>Art. 1 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse Art. 3 – Quantificazione delle risorse Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Art. 5 – (Art. 14 C.C.N.L. 2019-2021) - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree Art. 6 – (Art. 13 c. 6 C.C.N.L. 2019-2021) - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche tra le aree nella procedura transitoria Art. 7 – (Art. 84-bis C.C.N.L. 2019-2021) - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021). Definizione criteri generali Art. 9 - (Art. 7 comma 4 lett. i C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione della misura dell'Indennità di reperibilità di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. 2016-2018 Art. 10 - (Art. 7 comma 4 lett. k C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero di turni di reperibilità mensili Art. 11 – (Art. 7 c. 4 lett. s C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL del 16.11.2022</p>

	<p>Art. 12 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge</p> <p>Art. 13 Compensi da riconoscere al personale impegnato nella celebrazione dei matrimoni e unioni civili fuori orario di lavoro</p> <p>Art.14 Modalità di ripartizione degli incentivi di produttività per messi notificatori di cui all'art.54 del C.C.N.L. del 14.09.2000</p> <p>Art. 15 – (Art. 100 C.C.N.L. 2019-2021) - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione</p> <p>Art. 16 - (Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021) - Il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione</p> <p>Art. 17 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato</p> <p>Art.18 - Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)</p> <p>Art. 19 – (Art. 7 c. 4 lett. m C.C.N.L. 2019-2021) – Linee d'indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>Art. 20 – (art.55 CCNL 2019-2021) Innovazioni tecnologiche e formazione</p> <p>Art. 21 - Norma transitoria</p>	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data.....</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p> <p>.....</p>

	<p style="text-align: center;">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Con deliberazione consiliare n.9 del 16/02/2023 è stato approvato il Documento unico di programmazione (DUP) e il bilancio di previsione per il triennio 2023-2025 e i relativi allegati.</p> <p>Con deliberazione di Giunta comunale n.19 del 17/02/2023 è stato approvato il piano esecutivo di gestione 2023-2025 – parte finanziaria, rinviando a data successiva, nelle more del completamento del piano dettagliato degli obiettivi, l’approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.</p> <p>Con deliberazione di Giunta Comunale n.162 del 12/07/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025, che assorbe al suo interno il Piano dettagliato degli Obiettivi, Piano delle Performance e il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Con deliberazione della Giunta Comunale 196 del 25/08/2023 sono state formulate le direttive alla delegazione di parte pubblica e individuati gli obiettivi strategici ed i vincoli di ordine finanziario.</p> <p>L’erogazione della produttività individuale e collettiva ai dipendenti è condizionata all’esito della valutazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati nel PIAO per l’anno 2023 e alla validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione.</p>
--	---	---

		<p>L'Amministrazione comunale ha pubblicato sul proprio sito web istituzionale, in apposita sezione di facile accesso e consultazione denominata «Amministrazione trasparente» i seguenti dati e documenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - relazione sulla performance e atti di validazione da parte del Nucleo di valutazione negli anni pregressi; - PIAO 2023-2025; - l'ammontare complessivo delle risorse finanziarie collegate alla performance stanziati e l'ammontare delle risorse effettivamente distribuite; - i nominativi ed il curriculum vitae del componente del Nucleo di valutazione (monocratico); - i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo; - gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		



Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Ai sensi dell'art.40 comma 3 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165, così come modificato dall'art.11 comma 1 lettera c) nn. da n.1) a 3) del D. Lgs. 25 maggio 2017 n.75, “la contrattazione integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali...”.

In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019 – 2021, il quale ha riscritto la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella definita nei precedenti C.C.N.L. ed in particolare, all'art.7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Terranuova Bracciolini, cui si riferisce la presente relazione, disciplina le materie di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), i), k), o), s), w), ae) dell'art.7 del C.C.N.L. del 16.11.2022 del personale del comparto Funzioni Locali. Si illustra di seguito il contenuto di ciascun articolo del contratto:

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

L'articolo regola l'ambito di applicazione, precisando che si applica a tutto il personale del Comune di Terranuova Bracciolini con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o parziale, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle Aree degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari e dell'elevata qualificazione. L'articolo regola inoltre la durata del contratto, che, in conformità all'art. 8 del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, viene stabilita nel triennio (2023-2025) con decorrenza dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione in esso contenuta. Tuttavia, in caso di mancata stipula di un nuovo accordo alla scadenza del triennio, il contratto resta in vigore fino alla stipula del successivo.

L'articolo in questione stabilisce espressamente che il contratto abroga ogni precedente accordo sulle medesime materie.

Infine, l'articolo in commento stabilisce che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale, nel rispetto dei vincoli risultanti dal presente contratto, dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione, nonché che le parti si impegnano ad avviare la sessione negoziale entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

L'articolo in questione stabilisce che in caso di controversia sull'interpretazione di clausole contenute nel contratto, le parti stipulano un accordo di interpretazione autentica che sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa. La procedura è avviata con specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori e prevede un termine ordinatorio di 30 giorni per il primo incontro tra le parti.

Art. 3 - Quantificazione delle risorse

L'articolo ribadisce quanto già previsto dall'art.79 del CCNL 16.11.2022, vale a dire che il “Fondo risorse decentrate” viene determinato annualmente

L'articolo precisa che le risorse decentrate sono ripartite in relazione alle seguenti necessità:

- assicurare l'erogazione dei trattamenti economici obbligatori al personale in servizio;
- finanziare gli istituti economici correlati a specifiche e peculiari modalità organizzative ed erogative dei servizi, finalizzate al soddisfacimento e miglioramento dei servizi medesimi verso il cittadino;
- perseguire gli obiettivi operativi risultanti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- Valorizzare il merito del personale;
- Implementare e valorizzare le competenze e professionalità dei dipendenti.

L'articolo precisa quali sono le risorse che alimentano il Fondo, distinguendo tra le risorse stabili, comprendenti tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità, il cui valore resta confermato stabilmente anche per i successivi esercizi finanziari (fatti salvi gli eventuali incrementi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale), e le risorse variabili, che non

possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni economiche orizzontali e l'indennità di comparto.

L'articolo precisa inoltre quali sono le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente indisponibili per la contrattazione, in quanto già vincolate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro al finanziamento di specifici istituti, e quali sono le risorse disponibili, nonché ne precisa la finalizzazione.

La disposizione contrattuale in commento stabilisce inoltre che le risorse del "Fondo risorse decentrate" vengono ripartite annualmente e, se non completamente utilizzate e relative alle risorse stabili, vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

L'articolo rimanda al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. Viene altresì stabilita nel 30% la misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 comma 2 del C.C.N.L. del 16.11.2022 e nel 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la valutazione la quota massima di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione. Sono inoltre stabiliti i criteri di individuazione del beneficiario in caso di parità di punteggio.

Art. 5 - (Art. 14 C.C.N.L. 2019-2021) - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

L'articolo disciplina i criteri di accesso e di selettività del personale per l'attribuzione dei differenziali stipendiali (progressioni economiche all'interno dell'area), nonché le modalità di svolgimento della procedura comparativa, nel rispetto delle disposizioni contrattuali nazionali e normative in materia.

La procedura selettiva per individuare i beneficiari della progressione economica è distinta per le 4 aree di inquadramento giuridico e si basa sui seguenti criteri:

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali

Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo professionale o equivalente

Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi

Tali criteri assumono un peso percentuale differente in base all'area giuridica di appartenenza del dipendente, attribuendo maggior peso percentuale alla valutazione per istruttori e funzionari rispetto agli operatori esperti e operatori.

L'articolo disciplina anche le situazioni particolari (comando, distacco, aspettativa non retribuita) ai fini dell'attribuzione della progressione economica.

Art. 6-(Art. 13 comma 6 C.C.N.L. 16.11.2022) - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche tra le aree

L'articolo disciplina la procedura per l'effettuazione delle progressioni tra le aree che, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 e in applicazione dell'art.13 comma 6 del C.C.N.L. comparto Funzioni locali del 16.11.2022, potranno essere effettuate, entro il termine del 31 dicembre 2025, da dipendenti non in possesso del titolo di studio richiesto per l'area di destinazione ma in possesso di requisiti di cui alla Tabella C del C.C.N.L. 16.11.2022 e che non abbiano ricevuto sanzioni disciplinari negli ultimi due anni.

La disposizione contrattuale attribuisce ai criteri selettivi (Esperienza professionale maturata nell'area di provenienza, titolo di studio, competenze professionali acquisite) un diverso peso ponderale in base all'area di destinazione.

Art. 7 - (Art. 84-bis C.C.N.L. 2019-2021) Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali

La disposizione contrattuale in commento disciplina un istituto previsto dall'art.84 bis del CCNL sottoscritto il 16.11.2022, esemplificando le tipologie di attività implicanti le seguenti condizioni:

- disagiate e pertanto influenti sul benessere psicofisico del lavoratore,
- Esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute
- Implicanti il maneggio di valori

e stabilisce la misura della indennità correlata a tali situazioni, nel rispetto dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale.

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021). Definizione criteri generali

La disposizione contrattuale in commento disciplina un istituto già previsto dall'art.84 del C.C.N.L. 16.11.2022, individuando le fattispecie di responsabilità e le condizioni per l'accesso al compenso e i criteri per la definizione, di competenza del dirigente, della misura del compenso, nonché la misura annua massima del medesimo.

Art. 9- (Art. 7 comma 4 lett. i C.C.N.L. 2019-2021) - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. 2016-2018

La misura ordinaria dell'indennità di reperibilità è stabilita in € 10,33 per 12 ore al giorno dall'articolo 24 comma 1 del CCNL sottoscritto in data 21.05.2018. Il comma 4 del citato art.24 stabilisce che in sede di contrattazione integrativa, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 (6 giorni di reperibilità al mese) nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

La disposizione in commento stabilisce di avvalersi della deroga e innalza la misura dell'indennità con i seguenti criteri:

- per servizio di reperibilità prestato fino a 6 turni mensili: € 12,00 per 12 ore al giorno;
- per servizio di reperibilità prestato oltre i 6 turni mensili: € 12,00 per 12 ore al giorno fino al 6° turno ed € 13,00 per 12 ore al giorno dal 7° turno in poi;

I predetti importi sono raddoppiati in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Art. 10 - (Art. 7 comma 4 lett. k C.C.N.L. 2019-2021) - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero di turni di reperibilità mensili

Avvalendosi della facoltà di deroga di cui al citato comma 4 dell'art.24 del CCNL 21.05.2018, la disposizione in commento eleva il numero di turni mensili, da 6 ad 10. La disposizione precisa inoltre che deve essere garantita la rotazione dei dipendenti e che gli stessi possono volontariamente scambiarsi e/o cedersi vicendevolmente i turni di reperibilità fino al limite massimo di nr.84 turni in un semestre.

Art. 11 - (Art. 7 c. 4 lett. s C.C.N.L. 2019-2021) - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 del C.C.N.L. del 16.11.2022

La disposizione contrattuale in commento stabilisce un tetto massimo alle prestazioni di lavoro straordinario (250 ore) per un numero massimo di due dipendenti, addetti ad attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 12 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

La disposizione elenca le fattispecie, normativamente o contrattualmente previste, di incentivazione del personale interessato. La disposizione precisa inoltre che le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

Art. 13 Compensi da riconoscere al personale impegnato nella celebrazione dei matrimoni e unioni civili fuori orario di lavoro

L'articolo stabilisce che il Fondo Risorse decentrate" è integrato annualmente con risorse variabili pari al 30% degli introiti del pagamento da parte dell'utenza delle tariffe per la celebrazione dei matrimoni o unioni civili fuori orario di lavoro. Tale disposizione contrattuale è conforme all'art.43 comma 4 della legge n.449/1997 ed è applicativa dell'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 1° aprile 1999, disposizioni espressamente richiamate dall'articolo in commento.

Tali risorse saranno utilizzate per incentivare il personale che avrà espletato l'attività connessa alla celebrazione fuori dall'orario di lavoro con le modalità definite da apposito Regolamento e nella misura definita nel presente articolo.

Art.14 Modalità di ripartizione degli incentivi di produttività per messi notificatori di cui all'art.54 del C.C.N.L. del 14.09.2000

La disposizione contrattuale in commento stabilisce che l'amministrazione comunale destina risorse nella misura stabilita annualmente in sede di contratto decentrato integrativo economico ai sensi dell'art. 80 comma 2 lettera h) a valere su risorse di cui all'art.67 comma 3 lett. f) del C.C.N.L. Funzioni Locali 21 maggio 2018, per il personale con profilo di addetto alla notificazione atti e di messo notificatore accertatore,

per l'attività di notifica su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria ai sensi dell'art. 54 del C.C.N.L. 14.09.2000 per gli atti notificati successivamente alla data del 01.01.2023. Tali risorse sono definite in misura pari al 20% delle entrate complessive per notifica su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria comprensivo di oneri riflessi ed IRAP. La disposizione individua inoltre i criteri di ripartizione tra i messi notificatori dell'incentivo in questione.

Art. 15-(Art. 100 C.C.N.L. 2019-2021) - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Questo istituto è previsto dall'art.100 del CCNL 16.11.2022 e si applica specificatamente al personale della polizia municipale. Nella disposizione si individuano i criteri per l'accesso al compenso e la relativa misura.

Art. 16 - (Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021) -Il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione

Questo istituto è previsto dall'art.97 del CCNL 16.11.2022 e si applica specificatamente al personale della polizia municipale. Nella disposizione si individuano i criteri per l'accesso al compenso e la relativa misura.

Art 17 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

La disposizione è applicativa di quanto previsto dall'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e successive modifiche e integrazioni e pertanto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse pagate da terzi per l'espletamento di servizi in materia di sicurezza e polizia stradale necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato, per remunerare il personale della polizia municipale che ha svolto tali attività.

L'articolo in esame stabilisce il compenso in un ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021.

Art.18 - Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

La disposizione legittima la previsione, nel contratto integrativo economico annuale, dell'attivazione di forme di welfare aziendale.

Art. 19 - (Art. 7 c. 4 lett. m C.C.N.L. 2019-2021) - Linee d'indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

La disposizione in commento stabilisce che il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008

Art. 20 - (art.55 CCNL 2019-2021) Innovazioni tecnologiche e formazione

La disposizione in commento stabilisce che 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

Art. 21 - Norma transitoria

L'articolo 21 stabilisce che il contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del contratto.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato, poiché il contratto integrativo illustrato con la presente relazione ha natura "normativa" e non economica. Tale sezione sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto decentrato integrativo economico annuale con il quale le parti si accorderanno sull'utilizzo delle risorse decentrate.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto integrativo cui si riferisce la presente relazione, abroga espressamente (art.21) ogni accordo stipulato in precedenza, compreso l'ultimo stipulato in data 18.06.2019.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'art.4 del contratto integrativo normativo, cui si riferisce la presente relazione stabilisce che i criteri per l'attribuzione dei compensi relativi alla performance organizzativa e alla performance individuale, sono disciplinati nel vigente nel regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance. approvato con deliberazione di Giunta comunale n.246 del 30/12/2021. Tale sistema è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, come accertato dal Nucleo di Valutazione con parere vincolante del 28/12/2021 acquisito al protocollo comunale al nr. 26887 del 28/12/2021.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

L'art.5 del contratto integrativo normativo, cui si riferisce la presente relazione, regola i criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree e stabilisce che le parti quantificano annualmente in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa le risorse della parte stabile del Fondo Risorse Decentrate da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti stabilito dall'art.23 del D. Lgs. n. 150/2009 e definiscono il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area, tenendo conto del numero complessivo dei dipendenti inquadrati in ciascuna area che possono concorrere alla PEO e della necessità di attribuzione della PEO ad un numero limitato di dipendenti (50% aventi diritto).

Il meccanismo di definizione del numero delle progressioni garantisce pertanto che non possano essere effettuate progressioni generalizzate, anche dette "a pioggia".

Inoltre la procedura selettiva per individuare i beneficiari della progressione economica, è distinta per le 4 aree di inquadramento giuridico e si basa sui seguenti criteri e relativi pesi ponderali:

<i>Area</i>	<i>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali (art.14 comma 2 lettera d) nr.1 CCNL 16.11.2022) – peso percentuale</i>	<i>Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo professionale o equivalente (art.14 comma 2 lettera d) nr.2 CCNL 16.11.2022) – peso percentuale</i>	<i>Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (art.14 comma 2 lettera d) nr.3 CCNL 16.11.2022) – peso percentuale</i>
<i>Area degli operatori</i>	<i>55%</i>	<i>35%</i>	<i>10%</i>
<i>Area degli operatori esperti</i>	<i>55%</i>	<i>35%</i>	<i>10%</i>
<i>Area degli istruttori</i>	<i>65%</i>	<i>25%</i>	<i>10%</i>

E' pertanto evidente che la procedura per l'effettuazione delle progressioni ha carattere selettivo ed è ispirata a criteri di meritocrazia e valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il contratto integrativo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi", ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di adeguare la disciplina contrattuale collettiva del Comune di Terranuova Bracciolini al nuovo sistema delle relazioni sindacali e ai nuovi istituti contrattuali en alle novità contrattuali contenuti nel C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022.

Il contratto integrativo illustrato non comporta, pertanto, stanziamenti di risorse, ma le parti, nel definire le norme contrattuali in esso contenute, si sono poste la finalità di motivare e incentivare il personale dipendente orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione ed alla

acquisizione progressiva di un sempre maggior grado di competenza professionale, al fine di mantenere, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, i servizi offerti ai cittadini e, in alcuni casi, potenziarli e adeguarli alle nuove sfide della amministrazione pubblica (digitalizzazione, semplificazione etc.).

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna.

Contratto collettivo decentrato integrativo normativo triennio 2023-2025

Relazione tecnico-finanziaria

(redatta in conformità allo schema standard di cui alla Circolare n. 25 del 19/07/2012, predisposto dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n. 165/2001)

Il contratto integrativo illustrato con la presente Relazione, rientrando nella tipologia dei "contratti normativi" definisce i criteri generali per l'utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa, in coerenza con quanto stabilito dai C.C.N.L. e dalla vigente normativa in materia.

In particolare l'art.1 comma 8 del contratto stabilisce che *"I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) dell'art. 7, saranno negoziati con cadenza annuale, nel rispetto dei vincoli risultanti dal presente contratto, dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione e le parti si impegnano ad avviare la sessione negoziale entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione"*.

La Relazione tecnico finanziaria ha il compito di individuare e quantificare i costi per l'esecuzione del predetto C.C.D.I. ed attestare la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di programmazione della spesa (DUP, bilancio). Pertanto la sede propria nella quale va compiutamente delimitato l'ambito di intervento con effetti economico-finanziari della contrattazione integrativa è il Contratto Integrativo Decentrato annuale che stabilisce i criteri di ripartizione e destinazione del "Fondo Risorse Decentrate" costituito ai sensi dell'art.79 del CCNL del personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022.

In ossequio a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n.25 del 19.07.2012, si assevera che dall'ipotesi di CCDI cui si riferisce la presente relazione, non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II – Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con i corrispondenti Fondi certificati relativi all'anno precedente e all'anno 2016

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Terranuova Bracciolini, 12.10.2023

Il Segretario comunale
in qualità di Dirigente del Servizio
Risorse Umane e Organizzazione
(Dott.ssa Ilaria Naldini)



Naldini Ilaria
COMUNE
TERRANUOVA
BRACCIOLINI
Segretaria Comunale
12.10.2023 13:06:38
GMT+00:00

COMUNE DI TERRANUOVA BRACCIOLINI REVISORE UNICO

Verbale n 27 del 16/10/2023

Oggetto: parere in ordine alla ipotesi di C.C.D.I. periodo 2023/2025.

L'anno 2023, il giorno 16 ottobre, il revisore unico del Comune di Terranuova Bracciolini, Dott.ssa Antonella Sacchetti,

Premesso

che è stata trasmessa in data 12 ottobre 2023 la seguente documentazione necessaria all'espressione del parere:

- Preintesa su ipotesi di CCDI 2023/2025 del 06/09/2023;
- Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo normativo triennio 2023-2025 ex art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165/2001;

Premesso che:

- con determina dirigenziale n. 1836 del 05/09/2023 è stato costituito il Fono risorse decentrate anno 2023

Visto:

- l'ipotesi di CCDI sottoscritta fra le parti sindacali in data 6 settembre 2023;
- le Relazioni Illustrativa e Tecnico-finanziaria;
- la delibera di Giunta Comunale n.196 del 25.08.2023 avente per oggetto: INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2023/2025 ED ECONOMICO 2023 DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI
- l'Articolo 40, comma 5-ter, d.lgs 165/2001 che stabilisce: *"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile"*.
- l'articolo 40-bis, comma 1, del d.lgs 165/2001 che recita: *"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo"*.
- l'articolo 40, comma 3-sexies, del d.lgs 165/2001, dispone che *"A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal*

Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1".

Richiamato il precedente parere di questo revisore n. 26 del 04/10/2023 avente per oggetto "Costituzione Fondo risorse decentrate del Comune di Terranuova Bracciolini relativo all'anno 2023".

DATO ATTO

che la pre-intesa al CC Decentrato Integrativo parte normativa del Comune di Terranuova Bracciolini periodo 2023-2025 e le Relazioni di corredo richiamate in premessa sono stati correttamente redatti, tenendo a riferimento la quantificazione del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'articolo 79 CCNL 2019-2021 del 16.11.2022 ed i limiti posti dalle norme di legge e contrattuali al Fondo per il trattamento accessorio ed al suo impiego

ESPRIME

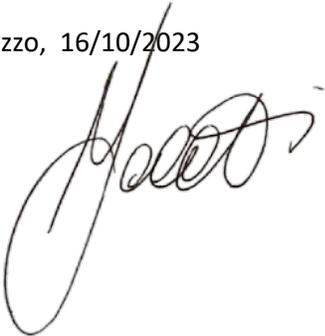
parere favorevole, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 239 Tuel, all'art. 40 bis comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e all'art. 8 comma 7 del CCNL Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16/11/2022.

Letto, confermato, sottoscritto.

L'ORGANO DI REVISIONE

Dott.ssa Antonella Sacchetti

Arezzo, 16/10/2023

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. Sacchetti', written over the date 'Arezzo, 16/10/2023'.