



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO
Commissione per la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2023

Il giorno 29 del mese di novembre dell'anno 2023 presso la sede di Piazza Aldo Moro del Libero Consorzio Comunale di Agrigento le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale così composte:

1. DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA rappresentata dal Presidente Dott. Pietro Nicola Amorosia (Segretario Generale)

2. DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

- R.S.U. Rappresentata dal Coordinatore *[Signature]*
- FP CGIL Rappresentata dal Segretario Provinciale *[Signature]*
- CISL FP Rappresentata dal Segretario Provinciale *[Signature]*
- UIL FPL Rappresentata dal Segretario Provinciale *[Signature]*
- CSA Rappresentata dal segretario provinciale *[Signature]*

Sottoposta la Pre intesa firmata in data 17/10/2023 al parere di compatibilità normativa ed economico finanziaria del collegio dei revisori dei conti ai sensi dell'art 40 bis comma 1 D. Lgs. 165/2001 e ed ottenuto parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi del CCDI con i vincoli di bilancio; ottenuta dalla parte pubblica l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva da parte dell'organo di governo dell'Ente.

Modificato in data odierna l'art. 8 comma 5 lett. C sub lett. C nella seguente maniera :
La frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale.

Si conviene e si stipula quanto appresso

PARTE GIURIDICA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025 – parte normativa –

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023 -2025

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Libero Consorzio Comunale di Agrigento con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Il presente contratto regola gli aspetti giuridici mentre le modalità di utilizzazione delle risorse economiche da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività sono determinate con cadenza annuale.
3. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata, decorrenza, revisione

1. Il presente contratto ha validità dalla data di sottoscrizione e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del nuovo CCNL. Su richiesta di una delle parti, le delegazioni trattanti si incontrano entro il primo semestre dell'anno in cui è formulata la richiesta, per discutere eventuali modifiche al CCI.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Esso vincola le parti stipulanti, secondo quanto dispone il codice civile.

Art. 4

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.



2. L'iniziativa può anche essere unilaterale nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5

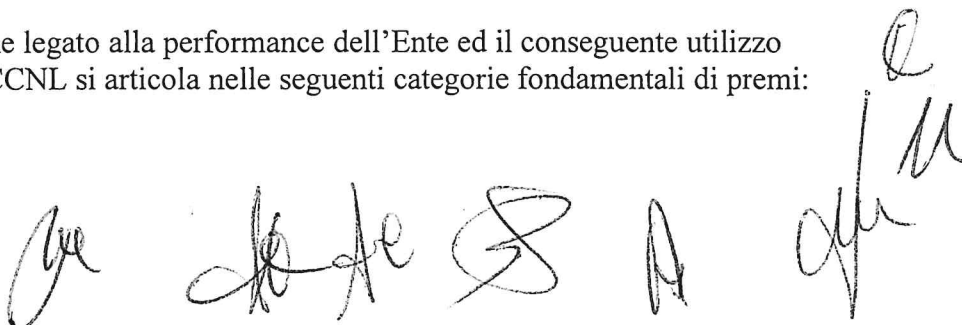
Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:
 - differenziali di progressioni economiche;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi E.Q. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che le nuove progressioni economiche tra le aree, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 6

Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance.

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 80, commi 2 lett. a) e b) del contratto, *da definire annualmente*, sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. L'attribuzione al personale del compenso incentivante è strettamente correlata agli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali quantitativo dei servizi verificato attraverso la valutazione delle performance organizzativa ed individuale nel rispetto delle previsioni di legge così come sono state declinate nel sistema di valutazione della performance dell'Ente.
4. È esclusa l'erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria o legata ad automatismi comunque denominati.
5. Il sistema di incentivazione legato alla performance dell'Ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti categorie fondamentali di premi:



a) *performance organizzativa* si tratta di un premio collegato al conseguimento *degli obiettivi comuni e trasversali dell'Ente* al quale devono accedere tutti i dipendenti. Il premio sarà pari al 50 % delle risorse destinate alla performance;

b) *performance individuale*

1) un premio collegato a specifici progetti di Settore, riservato ad un numero limitato di dipendenti. Il premio sarà pari al 35 % delle risorse destinate alla performance;

2) un premio collegato a progetti strategici, anche intersettoriali, proposti dalla Amministrazione ed approvati dalla contrattazione decentrata. Il premio sarà pari al 15% delle risorse destinate alla performance;

Per la performance organizzativa si farà riferimento solamente al fattore di valutazione "performance organizzativa".

Per la determinazione del premio individuale di cui ai progetti della lettera b) si terrà conto unicamente del fattore di valutazione "performance individuale"

Le risorse l'incentivazione di cui alle precedenti lett. a) e b) n. 1, saranno ripartite in budget di Settore o Servizio, che verrà assegnato all'inizio di ogni anno in relazione al numero dei dipendenti;

6. Le risorse per l'incentivazione di cui alla precedente lett. b), n.2 saranno assegnate al Direttore responsabile del progetto.
7. Il premio individuale, per entrambe le performance, sarà determinato dal dirigente dividendo l'ammontare del budget destinato per ciascuna delle forme di incentivazione per il totale dei punti attribuiti a tutti i dipendenti partecipanti e moltiplicando il risultato per il punteggio attribuito a ciascuno. A tali fini il punteggio attribuito ai dipendenti part-time sarà calcolato proporzionalmente al relativo orario d'obbligo.
8. La valutazione verrà effettuata a cura di ciascun Dirigente responsabile di settore o servizio secondo le regole del vigente sistema di valutazione della performance.
9. I Progetti per la produttività individuale di cui alla lettera b) dovranno contenere:
 - le finalità e tempi di realizzazione;
 - il personale coinvolto;
 - il costo complessivo;
 - le modalità di verifica della realizzazione.Il personale coinvolto nei progetti di cui alla lettera b) deve essere sottoposto in linea di principio a rotazione.

Art. 7

Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 2019)

1. La maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2, è stabilita nella misura del 50% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata in ciascun settore fino ad un massimo del 20% dei dipendenti (con arrotondamento per eccesso) indipendentemente dalla categoria di appartenenza. Si ritiene positiva la valutazione pari ai 7/10 del punteggio totale.

2. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari a 90/100. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

1. non aver mai conseguito la maggiorazione
2. della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti minore anzianità anagrafica.

Art. 8

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali di pari importo da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022, nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Ogni anno verranno destinati alla PEO tutti i risparmi derivanti da qualsiasi tipo di cessazione del lavoro avvenuta nell'anno precedente, ripartiti tra le aree in relazione alle relative cessazioni, le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale dell'area degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 ccnl 2019/2021) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del ccnl 2019/2021) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche (dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso di anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80 c. 3, del ccnl 2019/2021 e del vincolo di destinazione.
 2. bis Ad ogni area non possono comunque essere assegnate somme superiori al 50% di quelle complessive che si sono rese disponibili per l'anno in questione, ai sensi del comma precedente. Le somme eccedenti tale tetto saranno ripartite tra le altre aree in proporzione alle rispettive somme liberate, per ciascuna area, dalla cessazione dell'anno precedente.
 3. L'istituto della progressione economica tra le aree si applica al personale a tempo determinato e indeterminato in servizio presso l'Ente nonché al personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni e aziende. Per questi ultimi l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

4. Concorrono alla selezione i dipendenti in servizio nell'ente:
 - alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo di ripartizione annuale delle somme del salario accessorio
 - che alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica da 24 mesi
 - che non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente



viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>			
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi
Operatori	50	40	10
Operatori esperti	60	30	10
Istruttori	60	30	10
Funzionari E.Q.	70	20	10

5. I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della p.e.o. all'interno delle aree di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (24 mesi).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni dell'Ente;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)



Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

Area operatori	
Titoli di accesso: diploma di scuola secondaria di I[^] grado	
Titolo	Punti max 10
Diploma	1
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0.2 per corsi di durata superiore <i>del</i> almeno 6 ore, entro il limite di 2 punti

Area operatori esperti	
Titoli di accesso: diploma di scuola secondaria di I[^] grado	
Titolo	Punti max 10
Diploma	1
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0.2 per corsi di durata superiore <i>life</i> almeno 6 ore, entro il limite di 2 punti

Ch *As* *A* *S*

Area istruttori	
Titoli di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0.2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 2 punti

Area Funzionari E.Q.	
Titoli di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento	4
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0.2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B e C.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto del 3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c. maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d. maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis, CCNL 2019/2021)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni. Il relativo contingente viene determinato annualmente in sede di destinazione delle risorse finanziarie.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Le attività che comportano rischio ed i relativi valori di indennità vengono definiti annualmente in sede di ripartizione delle risorse.
4. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
4. Vengono individuate le seguenti tipologie:
 - orario ordinario superiore a otto ore giornaliere, ad eccezione del personale tenuto ad effettuare rientri a completamento dell'orario settimanale;
 - orario di lavoro con inizio della prestazione prima delle ore 07:00;
 - orario di lavoro con prestazione lavorativa effettuata in orario pomeridiano, con esclusione del personale turnista.
 - attività lavorative che richiedono esposizione continuativa agli agenti atmosferici.
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse alla destinazione, con atto formale del dirigente, in via esclusiva e continuativa ad attività di fotocopiatura.
5. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.
6. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.



7. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.
8. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno.
9. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15 come segue:

Indennità	Importo giornaliero
Indennità di rischio	€ 2,00
Indennità di disagio	€ 1,50
Funzionario contabile media mensile valore di cassa maneggiati € 500,00	€ 1,00
Funzionario Contabile media mensile valore di cassa maneggiati tra € 500,00 e € 1.000	€ 2,00
Funzionario media mensile valore di cassa maneggiati oltre € 1.000	€ 3,00

Art. 10

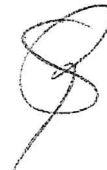
Indennità per specifiche responsabilità (art. 7 c.4, lett f.) - art. 84 CCNL 2019/2021)

1. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

L'affidamento di specifiche responsabilità deve avvenire con atto scritto del competente dirigente.

[Handwritten signatures and initials]

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, conferite al dipendente con l'atto d'incarico:
- a. responsabilità di procedimento complesso ovvero altri incarichi che impongono l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, con significativi livelli di autonomia gestionale ed operativa.
 - b. particolare diversificazione dei processi produttivi/amministrativi gestiti con relativa assunzione di responsabilità ed autonomia operativa e/o responsabilità di più servizi attinenti attività tra loro non omogenee;
 - c. titolarità di funzioni specialistiche connesse a determinate specifiche responsabilità o implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
 - d. responsabilità di strutture particolarmente complesse o strategiche;
 - e. 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;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - g. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - h. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - i. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - j. 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;
 - k. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - l. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - m. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
3. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. L'ordinario presidio di attività o servizi, o uffici non può essere considerato sufficiente ai fini di cui sopra, e non può dare origine al riconoscimento del compenso di cui al comma 1, qualora rientri nell'area propria di appartenenza.



4. Il compenso per specifiche responsabilità non può superare la somma di euro 3.000 annue elevabili a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti)

6. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:



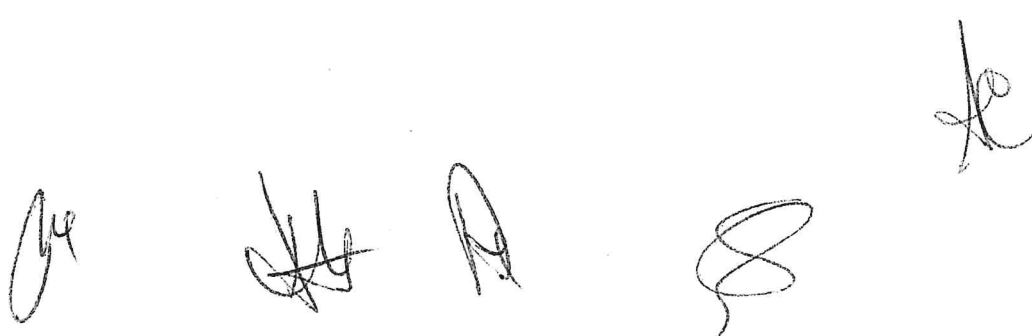
PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

Punti	da 40 a 49	Max	€. 500,00
Punti	da 50 a 69	Max	€. 1.000,00
Punti	da 70 a 89	Max	€. 1.500,00
Punti	da 90 a 100	Max	€. 2.500,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e/o curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

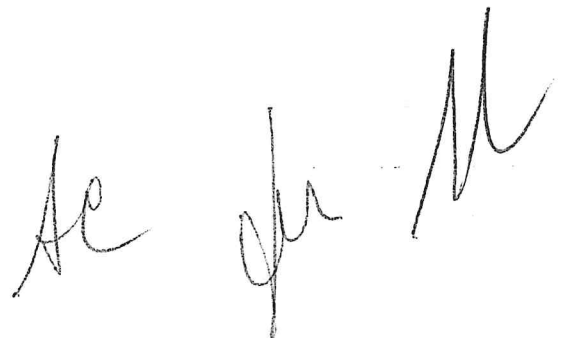
Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100



PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

Punti	da 40 a 49	Max	€. 500,00
Punti	da 50 a 69	Max	€. 1.500,00
Punti	da 70 a 89	Max	€. 2.500,00
Punti	da 90 a 100	Max	€. 3.000,00



Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell' Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell' Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	<p style="text-align: center;">MODESTO</p> <p>Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata</p>	fino a 10
	<p style="text-align: center;">ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa</p>	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

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

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

Punti	da 40 a 49	Max	€. 500,00
Punti	da 50 a 69	Max	€. 1.500,00
Punti	da 70 a 89	Max	€. 3.000,00
Punti	da 90 a 100	Max	€. 4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

7. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.

8. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art.11

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico E.Q. (art. 7, c. 4, v) – art. 17 CCNL 2019/2021).

1. La quota delle risorse per gli incarichi di E.Q. destinata alla retribuzione di risultato è pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di E.Q.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q. è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi incaricati di E.Q.
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata agli incaricati di E.Q. quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola all'importo delle singole retribuzioni di posizione.
4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 12

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 7, c. 4, lett. j) - art. 17 CCNL 2019/2021).

1. Qualora i compensi professionali percepiti nell'anno di riferimento dai:
 - funzionari avvocati titolari di incarichi di E.Q.;
 - funzionari titolari di incarichi di E.Q., in relazione agli incentivi per funzioni tecniche; siano pari o superiori alla retribuzione di risultato, non si dà luogo alla erogazione della retribuzione di risultato.
2. Nel caso i compensi professionali siano inferiori, i suddetti funzionari percepiranno una indennità di risultato quantificata in misura pari alla differenza tra questa ed i compensi professionali di competenza nell'anno.



Art.13
Indennità di Turno

1. Sono turnati i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore continuative e che richiedono l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.
2. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni, intendendo per tali i turni che ricadano per almeno due ore nella fascia oraria 22.00/06.00, effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10 fino ad un massimo di 10;
3. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:
 - beneficio delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. 151/2001;
 - assistenza ai familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. 104/1992
 - inserimento in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del ccnl 2019/2021;
 - situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - impegno in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
4. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corrisponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.
5. Al personale turnista al fine di compensare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro è corrisposta una indennità i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) Turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74 c. 2 lett c) del ccnl 2019/2021;



- b) Turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74 c. 2 lett c) del ccnl 2019/2021;
 - c) Turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74 c. 2 lett c) del ccnl 2019/2021;
6. Tutto il personale della struttura individuata partecipa alla effettuazione dei turni. Nel caso che a detto personale venga disposto il cambio del turno, spetta l'indennità per il giorno di cambio orario e per quello successivo di variazione.
 7. L'indennità è corrisposta per le effettive prestazioni lavorative in turno, con esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.

Art. 14

Indennità di lavoro straordinario festivo, notturno e festivo notturno

1. Al personale dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, di norma coincidente con la domenica, deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 74 c. 2 lett c) del ccnl 2019/2021, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale da titolo, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo o a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo o a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 74 c. 2 lett c) del ccnl 2019/2021, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.
6. Le indennità previste dal presente articolo saranno corrisposte fino ad esaurimento delle risorse per lavoro straordinario assegnate a ciascun Settore.

ART. 15

Reperibilità (art. 7 c. 4 lett i) - CCNL 2019/2021

1. Spetta alla Amministrazione, nella sua veste di datore di lavoro che organizza e disciplina lo svolgimento delle attività produttive, la decisione circa l'individuazione delle aree di pronto intervento e l'istituzione del servizio di pronta reperibilità, sulla base di una autonoma ed adeguata valutazione delle proprie esigenze organizzative, e dei bisogni operativi e funzionali che sono ritenuti prioritari e che, quindi, devono essere garantiti in ogni momento anche al di là della durata prevista dell'orario di servizio degli uffici.
2. All'interno del servizio o dell'area di attività individuate ai fini della reperibilità, attraverso propri atti gestionali, il dirigente competente individua i lavoratori che saranno inseriti nel turno di servizio di reperibilità, definendo gli orari del suddetto servizio, le categorie e i profili dei lavoratori interessati nonché il numero degli stessi a tal fine ritenuto necessario.
3. La reperibilità, in relazione alle esigenze da soddisfare, può concernere anche un solo lavoratore.

Il turno di servizio della reperibilità è definito con la cadenza (mensile, bimestrale, ecc.) definita dal Dirigente competente.

Per l'individuazione del personale da collocare in reperibilità è privilegiato il criterio della partecipazione volontaria.

Ove ciò non sia effettivamente possibile, la copertura del servizio di reperibilità viene garantita anche attraverso la diretta individuazione da parte del dirigente competente di lavoratori non volontari tra quelli assegnati al servizio o all'area di attività interessata, tenendo conto, comunque, dei casi che impongono o possono legittimare eventuali forme di esclusione dal servizio

I lavoratori possono essere individuati, ove eventualmente necessario, anche tra i dipendenti non appartenenti direttamente al servizio o all'area di attività interessata dalla reperibilità, purché in possesso della categoria e di profilo professionale richiesto per l'espletamento delle mansioni specifiche che potrebbero essere richieste nell'ambito della reperibilità.

In tal caso, deve essere acquisita la previa disponibilità del lavoratore o dei lavoratori eventualmente interessati, ed il preventivo consenso del dirigente del servizio di effettiva appartenenza dei dipendenti di cui si tratta.

Ciascun dipendente potrà essere collocato in reperibilità sino ad un massimo di 7 (superiore a 6) volte in un mese, a prescindere che questa si riferisca ad uno o più servizi; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari. Sono in ogni caso esclusi dal servizio di reperibilità:

- a) i dipendenti che non possano garantire il raggiungimento della sede di lavoro entro 30 minuti dalla chiamata;
 - b) i lavoratori legittimamente assenti dal servizio per la sussistenza di una delle diverse cause di sospensione del rapporto di lavoro previste sia dalla legge che dal contratto collettivo (ad esempio: malattia, congedo di maternità, aspettative, ecc.);
 - c) i lavoratori in ferie, in considerazione della più forte tutela del profilo della fruizione delle ferie derivante dalle disposizioni del D.Lgs.n.66/2003.
4. Lo svolgimento del servizio di reperibilità può essere previsto per tutta la durata dell'anno, per predeterminati periodi temporali, per soli predefiniti giorni della settimana.
 5. La durata del singolo periodo di reperibilità può essere fissata da un minimo di quattro ore ad un massimo di 24 ore;
 6. Per ogni periodo di reperibilità di dodici ore giornaliere viene corrisposta un'indennità di € 10,32;
 7. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro (fino ad un massimo di euro 13,00) per ogni turno di dodici ore;

Tale importo dell'indennità viene raddoppiato quando il periodo di reperibilità ricade in una giornata festiva, anche infrasettimanale, o nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

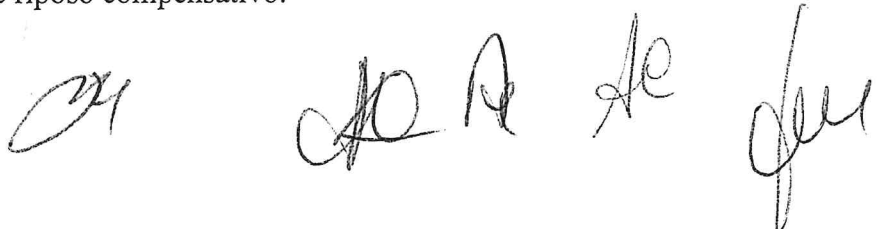
L'indennità di reperibilità, nel valore ordinario o raddoppiato, può essere corrisposta anche in misura ridotta in proporzione alla corrispondente riduzione della durata della reperibilità;

7. Il lavoratore che rende una effettiva prestazione lavorativa durante il periodo di reperibilità ha diritto:

- a) a percepire il compenso per lavoro straordinario per le ore effettivamente lavorate;
 - b) oppure, su richiesta dello stesso lavoratore, ad un equivalente riposo compensativo;
8. Ove in un periodo di reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, il lavoratore renda una effettiva prestazione lavorativa, allo stesso si applica solo la diversa e più favorevole disciplina relativa al trattamento per attività prestata nel giorno del riposo settimanale.

Non è possibile, invece, che, relativamente alle ore di lavoro effettivamente rese, il lavoratore possa cumulare i compensi per esse previste, anche sotto forma di riposo compensativo, con la specifica indennità di reperibilità.

Pertanto, le ore di lavoro effettivamente prestate devono essere necessariamente scomutate dal periodo di reperibilità, non potendosi tenere conto di esse né ai fini del pagamento della relativa indennità né ai fini dell'eventuale riposo compensativo.



9. Qualora il periodo di reperibilità cada di domenica o nella giornata di riposo settimanale, secondo il turno assegnato, ed anche nel caso in cui nel corso dello stesso non sia stato chiamato ad effettuare alcuna prestazione lavorativa, il lavoratore ha sempre diritto ad un giorno di riposo compensativo. La durata del riposo compensativo è corrispondente a quella del periodo di reperibilità. La fruizione del riposo compensativo, nell'ipotesi di reperibilità ricadente nel giorno del riposo settimanale, non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro della settimana in cui il lavoratore fruisce del riposo stesso. Conseguentemente, il lavoratore, nella settimana nella quale fruisce del riposo compensativo, deve comunque effettuare le 36 ore di lavoro d'obbligo, da ridistribuire nelle altre giornate della stessa settimana. Il dipendente può anche rinunciare a tale tipologia di riposo compensativo mediante una propria manifestazione di volontà, in forma scritta, comunicata al dirigente competente ed all'ufficio del Personale. Tale rinuncia, invece, è assolutamente impossibile relativamente al recupero dell'attività prestata nel riposo settimanale. Nel caso in cui, nell'ambito del periodo di reperibilità ricadente di domenica o nel giorno di riposo settimanale, il dipendente abbia reso anche effettive prestazioni lavorative, lo stesso avrà diritto, data la diversità delle situazioni, a due distinte forme di recupero compensativo: una, corrispondente alle sole ore di reperibilità, senza riduzione dell'orario di lavoro nella settimana di fruizione; l'altra, corrispondente alle ore di effettiva prestazione lavorativa, comportante la riduzione dell'orario di lavoro della settimana di fruizione.
10. L'individuazione delle aree di Pronto Intervento e l'individuazione del Servizio di Reperibilità deve avvenire entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.

Art.16

Indennità di servizio esterno (art. 7 c. 4 lett. e) - art. 100, CCNL 2019/2021)

1. L'erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada;
2. L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti.
3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
4. La misura dell'indennità, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 10,00, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio provinciale viene determinata annualmente in sede di ripartizione delle risorse economiche.
5. Il riconoscimento della indennità ivi prevista può essere garantito solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale. L'indennità viene corrisposta per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Dirigente/Responsabile.

Art. 17

Indennità di funzione (art. 7 c. art. 97, CCNL 2019/2021)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Servizio di Polizia locale, incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità, è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 97, CCNL 2019/2021, che tiene conto anche del grado rivestito. La misura dell'indennità viene determinata annualmente in sede di ripartizione delle risorse economiche.
2. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
3. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.

Art. 18

Compensi per l'avvocatura e per la progettazione.

L'erogazione dei compensi per l'avvocatura e per gli addetti alla progettazione sarà fatta secondo le regole previste dalla legge e dai regolamenti interni.

Art. 19

Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario, dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali e non programmabili.
2. L'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire ed essere retribuito solo previa autorizzazione debitamente motivata del Dirigente. L'utilizzo del lavoro straordinario deve rispondere a criteri di equità ed efficienza.
3. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200 nel rispetto, comunque, del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 20

Ferie solidali

Le ferie solidali saranno riconosciute ai dipendenti secondo la disciplina vigente.

Art. 21

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- l'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- la **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 22

Innovazioni tecnologiche (art. 7 comma 4, lett. t) - CCNL 2019/2021

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
 - a. si prende atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
 - b. gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.



Art. 22
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.



PARTE ECONOMICA VALIDA PER L'ANNO 2023

Le risorse che vengono regolate dal presente accordo ammontano a complessivi € 403.435,36 che si propone di destinare come da tabella che segue:

PREMI PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	€ 128.320,00
PREMI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DI SETTORE	€ 89.824,00
PREMI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE INTERSETTORIALE	€ 38.496,00
Totale performance	€ 256.640,00
TURNAZIONE POLIZIA E PROTEZIONE CIVILE	€ 40.000,00
REPERIBILITA' PERSONALE STRADALE E PROTEZIONE CIVILE	€ 68.000,00
LAVORO FESTIVO	€ 5.500,00
INDENNITA' EX 8^ Q.F.	€ 2.500,00
INDENNITA' CENTRALINISTI CIECHI	€ 2.500,00
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 68.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	€ 32.000,00
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO	€ 4.500,00
INDENNITA' DI FUNZIONE	€ 4.500,00
PROGRESSIONE ORIZZONTALE	€ 105.262,18
Fondo Elevate Qualificazioni	€ 1.946,77
TOTALE	€ 591.348,95

PARTE PUBBLICA

Supremo etc
Meus
Meus

PARTE SINDACALE:

R.S.U. *Alotti*

FP CGIL *Alotti*

CISL FP *Se R. Jey*

UIL FPL *Se R. Jey*

CSA *Se R. Jey*