



Comune di  
**Monte San Pietro**  
*Città Metropolitana di Bologna*



## **PREINTESA**

### **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo territoriale**

L'anno 2023, il Giorno 30 Ottobre, presso la sede del Comune di Casalecchio di Reno,

T R A

Le rappresentanze di parte pubblica delle seguenti Amministrazioni:

- Comune di Casalecchio di Reno
- Comune di Monte San Pietro
- Comune di Sasso Marconi
- Comune di Valsamoggia
- Comune di Zola Predosa
- Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia
- Azienda Servizi per la cittadinanza - Azienda speciale Interventi Sociali Valli del Reno, Lavino e Samoggia ASC Insieme

Le Organizzazioni Sindacali:

- Funzione Pubblica C.G.I.L.
- C.I.S.L. Funzione Pubblica
- U.I.L. Federazioni Poteri Locali
- CSA RAL Regioni Autonomie Locali

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie degli Enti sopra elencati

**SI SOTTOSCRIVE IL SEGUENTE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO, AI SENSI DEGLI ARTICOLI 7 e 8 DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO COMPARTO FUNZIONI LOCALI, SOTTOSCRITTO IL 16 NOVEMBRE 2022, E ARTICOLO 9 DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO COMPARTO FUNZIONI LOCALI, SOTTOSCRITTO IL 21 MAGGIO 2018**

## INDICE

### **Titolo I**      **Disposizioni generali**

- Articolo 1      Quadro normativo e contrattuale
- Articolo 2      Ambito di applicazione, durata, decorrenza
- Articolo 3      Verifiche dell'attuazione del contratto
- Articolo 4      Relazioni sindacali
- Articolo 5      Interpretazione autentica

### **Titolo II**      **Prerogative sindacali**

- Articolo 6      Locali per rappresentanze sindacali
- Articolo 7      Diritto di informazione, pubblicità e affissione
- Articolo 8      Dotazioni e strumentazioni

### **Titolo III**      **Trattamento economico del personale**

#### **Capo I**      **Risorse e premialità**

- Articolo 9      Quantificazione delle risorse
- Articolo 10      Criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie

#### **Capo II**      **Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alla performance collettiva e individuale**

- Articolo 11      Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale – Incidenza delle assenze e personale a tempo determinato
- Articolo 12      Differenziazione del premio individuale
- Articolo 13      Correlazione premi con altri incentivi/compensi

#### **Capo III**      **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e correlazione con i compensi di cui all'Articolo 20 comma 1 lett. h) CCNL 16/11/2022**

- Articolo 14      Retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione

#### **Capo IV**      **Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità**

- Articolo 15      Indennità per specifiche responsabilità

#### **Capo V**      **Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche indennità**

- Articolo 16      Indennità condizioni di lavoro
- Articolo 17      Indennità di turno
- Articolo 18      Indennità di reperibilità

**Capo VI      Personale polizia locale**

- Articolo 19    Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Articolo 20    Indennità di servizio esterno
- Articolo 21    Indennità di funzione
- Articolo 22    Utilizzo dei proventi delle violazioni al Codice della strada

**Capo VII      Progressioni economiche all'interno delle Aree**

- Articolo 23    Progressioni economiche all'interno delle Aree

**Titolo IV      Disposizioni diverse**

- Articolo 24    Pari Opportunità
- Articolo 25    Lavoro a distanza
- Articolo 26    Sicurezza e prevenzione nei posti di lavoro
- Articolo 27    Banca delle ore
- Articolo 28    Buoni pasto
- Articolo 29    Formazione
- Articolo 30    Welfare aziendale
- Articolo 31    Norma finale

## **Titolo I – Disposizioni generali**

### **Articolo 1 - Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si inserisce all'interno dell'attuale contesto normativo e contrattuale e, pertanto, va interpretato in modo coordinato, prendendo quale punto di riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative previste dalle norme di legge in vigore, l'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti, le clausole contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di Comparto vigenti, nella misura in cui risultino compatibili e/o richiamate da fonti legislative o regolamentari.

2. Il presente Contratto Integrativo si pone l'obiettivo di sviluppare appieno le potenzialità del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, siglato il 16 novembre 2022, per sostenere il personale con tutti gli strumenti che mette a disposizione (riconoscimenti economici, percorsi di carriera, programmi di formazione, conciliazione vita-lavoro). Si prende atto, tuttavia, del permanere della piena vigenza dell'Articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo n. 75/2017, che impone quale limite alla spesa complessiva per il salario accessorio di ogni Ente l'entità complessiva relativa all'anno 2016.

### **Articolo 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, redatto ai sensi dell'Articolo 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 novembre 2022, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente delle seguenti Amministrazioni:

- 1) Comune di Casalecchio di Reno;
- 2) Comune di Monte San Pietro;
- 3) Comune di Sasso Marconi;
- 4) Comune di Valsamoggia;
- 5) Comune di Zola Predosa;
- 6) Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia;
- 7) Azienda Speciale Asc InSieme

con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, compreso il personale comandato o distaccato presso ciascun Ente, a tempo pieno o parziale.

2. Gli effetti del presente Contratto decorrono dalla data di sottoscrizione e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione di un successivo Contratto Decentrato Integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro o di norme di legge che prevedano norme o disposizioni incompatibili con il presente CCDI.

3. In caso di sopraggiunta norma che modifichi e/o elimini alcuni degli istituti disciplinati dal presente Contratto, le Parti si impegnano ad aprire tempestivamente apposito tavolo di confronto.

4. Con la sottoscrizione del presente Contratto cessa l'efficacia di tutti i Contratti e gli Accordi già sottoscritti, ad eccezione degli istituti non immediatamente applicabili, che perderanno efficacia con la sottoscrizione dei Contratti Decentrati locali.

### **Articolo 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente Contratto, mediante apposito incontro fra le parti firmatarie, da convocare secondo le modalità in essere.

### **Articolo 4 – Relazioni sindacali**

1. Secondo quanto disposto all’Articolo 3 dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 novembre 2022, il sistema delle relazioni sindacali si articola in:

- Informazione
- Confronto
- Contrattazione Integrativa.

2. L’informazione deve essere resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti alle parti sindacali, nei tempi, nei modi e nei contenuti indicati all’Articolo 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, al fine di consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere valutazioni e proposte.

3. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sia previsto il confronto o la contrattazione integrativa.

4. Sono inoltre oggetto di sola informazione gli atti e i documenti indicati al comma 5 e comma 6 dell’Articolo 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022.

5. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l’Ente intende adottare.

6. Il confronto si avvia mediante l’invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l’informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni lavorativi dall’informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.

L’incontro può anche essere proposto dall’Ente, contestualmente all’invio dell’informazione.

7. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni.

8. Sono oggetto di confronto le materie indicate dall’Articolo 5, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022.

9. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.

10. Le materie rimesse a contrattazione decentrata integrativa sono individuate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022 all’Articolo 7, comma 4.

11. Gli Enti sottoscrittori si impegnano a dare risposta alle istanze sindacali entro il termine di 30 giorni dalla loro presentazione.

## **Articolo 5 – Interpretazione autentica**

1. Le Parti danno atto che le Pubbliche Amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata Contratti Collettivi Decentrati 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.
2. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza di cui sopra le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del Codice Civile.
3. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le Parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica chiarisce la clausola controversa.
4. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, e non sia possibile pervenire a una definizione consensuale del significato, le Parti demandano la definizione a un collegio arbitrale di tre componenti esperti in materia, due dei quali scelti dalle Parti (uno a testa) e il terzo scelto dai due componenti designati. Il collegio arbitrale definisce a maggioranza l'interpretazione corretta delle clausole controverse.

## **Titolo II - Prerogative sindacali**

### **Articolo 6 - Locali per rappresentanze sindacali**

1. Ogni Ente pone a disposizione delle R.S.U., che potranno condividere con le OO.SS. rappresentative, l'uso di locali per consentire l'esercizio delle attività sindacali.

### **Articolo 7- Diritto di informazione, pubblicità e affissione**

1. I/le componenti della R.S.U. e le OO.SS. territoriali hanno il diritto di affiggere, nelle apposite bacheche predisposte in luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale, materiale di interesse sindacale e del lavoro.
2. Stampati e documenti potranno essere inviati negli uffici distaccati per l'affissione direttamente dalle strutture sindacali territoriali o esposte e siglate a cura del rappresentante sindacale o da persona designata.
3. Le R.S.U. e le OO.SS. hanno altresì il diritto di pubblicare il materiale suddetto in proprie bacheche elettroniche, il cui accesso in scrittura ai/alle rappresentanti sindacali designati/e e in lettura a tutte/i le/i dipendenti viene garantito dall'Ente.

## **Articolo 8 - Dotazioni e strumentazioni**

1. Ciascuna R.S.U. può avvalersi, per le attività sindacali interne, delle strumentazioni dell'Ente di riferimento (fotocopiatori) per la riproduzione di materiale di interesse sindacale.
2. Alla R.S.U. è consentito l'utilizzo delle strumentazioni informatiche anche ai fini della trasmissione dell'informazione; a tal fine l'Ente si impegna ad assicurare l'attivazione e il relativo mantenimento di una casella di posta elettronica dedicata alla R.S.U..
3. Per la diffusione delle informazioni, è consentito alla R.S.U. l'utilizzo della posta elettronica interna.
4. E' consentito, inoltre, alla R.S.U. l'utilizzo del telefono per comunicazioni di carattere sindacale.
5. Ogni Amministrazione metterà a disposizione, su richiesta della R.S.U., materiale di supporto di tipo legislativo ed amministrativo.
6. Gli Enti si impegnano alla realizzazione di una bacheca elettronica di facile accesso per tutti i/le dipendenti da inserire nel portale interno istituzionale.

## **Titolo III – Trattamento economico del personale**

### **Capo I – Risorse e premialità**

#### **Articolo 9 – Quantificazione delle risorse**

1. Ogni Amministrazione determina annualmente il fondo delle risorse decentrate, ai sensi dell'Articolo 79 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, che definisce dettagliatamente le risorse sia di parte stabile che di parte variabile.
2. Si prende atto che, secondo quanto disposto dal Contratto Collettivo 16 novembre 2022 all'articolo 79, comma 2, lettera b), ogni Ente può annualmente destinare al fondo di parte variabile un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.
3. Ogni Amministrazione può inoltre destinare annualmente al fondo, secondo quanto disposto dal Contratto Collettivo 16 novembre 2022 all'articolo 79, comma 2, lettera c), risorse variabili finalizzate ad adeguarne la disponibilità in relazione a scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva.
4. In tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'Articolo 98, "*Utilizzo dei proventi del Codice della Strada*", comma 1, lettera c) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022.
5. Ogni Amministrazione potrà valutare la possibilità di adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e

digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche, ai sensi dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6, del Decreto Legge 6/7/2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla Legge 15 luglio 2011, n. 111.

6. Le attività e gli obiettivi collegati alle risorse del fondo sono, di norma, previsti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

### **Articolo 10 – Criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'Articolo 79 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022 sono destinate secondo quanto disposto all'Articolo 80 del Contratto stesso.

2. Alla performance individuale deve essere destinato almeno il 30% delle risorse di parte variabile (articolo 80, comma 3, del Contratto 16/11/2022).

3. Al sistema di incentivazione della performance individuale previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022 sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti principi:

- . applicazione di un effettivo sistema meritocratico e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance,
- . differenziazione effettiva delle valutazioni, funzionale alla erogazione di premi di diverso valore economico correlati al miglioramento e sviluppo delle prestazioni fornite, senza alcun appiattimento retributivo,
- . connessione della premialità a effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discenda un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente.

4. In sede di destinazione annuale delle risorse del Fondo, la quota di risorse che residua nella parte stabile, dopo il finanziamento degli istituti contrattuali di competenza, viene destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa, salvo diverse determinazioni valutate in sede di contrattazione decentrata di Ente.

5. L'Amministrazione garantirà la massima trasparenza e fornirà alle R.S.U. e OO.SS., ai sensi dell'articolo 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, i dati e le informazioni riguardanti i compensi per trattamenti economici accessori in forma tale da garantire la privacy dei soggetti interessati e come pubblicati alle apposite pagine dei siti istituzionali degli Enti.

## **Capo II – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alla performance collettiva e individuale**

### **Articolo 11 – Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale – Incidenza delle assenze e personale a tempo determinato**

1. L'incentivazione della produttività discende dal ciclo della Performance, così come previsto e disciplinato dallo specifico Sistema, tenuto conto degli obiettivi definiti e dei risultati effettivamente conseguiti.
2. Così come disposto dal suddetto Sistema, di norma entro il 31 luglio, viene previsto con i/le lavoratori/trici almeno un momento di verifica sul grado di raggiungimento degli obiettivi; in tale occasione il/la singolo/a lavoratore/trice deve essere messo/a in condizione di conoscere i fatti che potrebbero portare ad una valutazione finale dell'apporto individuale non in linea con le attese.
3. Per garantire la trasparenza del ciclo della Performance, le valutazioni individuali annuali e gli importi delle incentivazioni liquidate vengono rese disponibili alle parti sindacali e ai/alle dipendenti dell'Ente, in forma aggregata.
4. Nella definizione dell'importo liquidabile a titolo di performance a ciascun lavoratore/trice, derivante dall'applicazione del metodo di valutazione in uso, la presenza in servizio inciderà proporzionalmente tenuto conto delle assenze effettuate.
5. A tal fine non saranno considerate assenze le seguenti tipologie:
  - . ferie, riposi compensativi/recuperi
  - . permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
  - . permessi per particolari motivi familiari o personali e permessi di cui all'Articolo 4, comma 1, della legge n. 53/2000
  - . congedi retribuiti per malattia del figlio
  - . permessi di cui all'Articolo 33, comma 6, della legge 5/2/1992 n.104
  - . terapie salvavita
  - . infortunio sul lavoro
  - . donazioni del sangue e del midollo osseo
  - . permessi sindacali fruiti dalle R.S.U. e dai dirigenti sindacali, ciascuno per quanto di competenza a valere sul monte ore annuale di sigla dell'Ente
  - . permessi studio solo per il conseguimento del primo titolo per ciascuna tipologia (es. primo diploma di scuola media superiore di secondo grado, primo diploma di laurea...).
6. Sono destinatari/e dei compensi:
  - . i/le dipendenti a tempo indeterminato che risultino aver prestato un minimo di 1 mese (30 giorni effettivi) di servizio nell'anno (a questo fine le assenze di cui al punto precedente non sono equiparate a presenze);
  - . i/le dipendenti assunti/e a tempo determinato che risultino aver prestato un minimo di 6 mesi (180 giorni) di servizio nell'anno. Concorrono al raggiungimento dei 6 mesi (180 giorni) di servizio anche gli eventuali periodi svolti nell'anno precedente senza soluzione di continuità.
7. Nel periodo di congedo per maternità e paternità, alla lavoratrice e al lavoratore che abbiano comunque prestato nell'anno un periodo di servizio di almeno 1 mese, spetta il premio correlato alla performance in relazione all'effettivo apporto partecipativo.

**Articolo 12 – Differenziazione del premio individuale**  
**(Articolo 81 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022)**

1. Ad un massimo del 20% dei/delle dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, all'interno di ciascuna Area, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale di ciascuna Area contrattuale nel medesimo anno.
2. Per ciascun Ente, in sede di contrattazione integrativa, sarà possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di parte variabile inserite nel fondo ai sensi dell'articolo 79, comma 2, lettera c) del Contratto 16 novembre 2022, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili. In tal caso potrà essere definita una diversa percentuale di maggiorazione del premio individuale comunque non inferiore al 20%.
3. I premi saranno finanziati esclusivamente con le decurtazioni delle assenze indicate nell'articolo precedente.
4. Nel caso di parità di punteggio fra più dipendenti e/o nel caso le risorse accantonate per i premi con le decurtazioni delle assenze non risultino sufficienti, per l'assegnazione del premio individuale fino a concorrenza dell'importo disponibile saranno utilizzati i seguenti criteri, in ordine di priorità:
  - a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai/dalle dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
  - b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
  - c) anzianità di servizio presso l'Ente.
5. La quota dei premi per ogni Area e la percentuale dei/delle dipendenti beneficiari sarà resa nota contestualmente alla liquidazione della performance.

**Articolo 13 – Correlazione premi con altri incentivi/compensi**

1. Allo scopo di riequilibrare i premi riconosciuti a titolo di performance, detti premi sono ridotti per quei/quelle dipendenti che abbiano percepito altri compensi per un importo pari ad euro 2.500,00 o superiore, secondo la seguente graduazione:

Compensi percepiti	Riduzione
Da 2.500,00 a 3.000,00 euro	5%
Da 3.001,00 a 7.000,00 euro	10%
Oltre 7.000,00 euro	20%

2. Le suddette decurtazioni si applicano alle somme maturate a titolo di compensi diversi dal 2023.
3. Per altri incentivi/compensi si intendono :
  - a) incentivi per funzioni tecniche
  - b) compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio
  - c) compensi derivanti dall'attività di recupero tributario
  - d) compensi professionali avvocatura
  - e) compensi Istat
  - f) compensi derivanti dalle entrate realizzate ai sensi dell'Articolo 43 della legge 449/1997.

4. Ai fini del calcolo del tetto, si considerano gli incentivi/compensi percepiti nell'anno di liquidazione dei premi, al netto degli oneri a carico dell'Ente.

**Capo III – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e correlazione con i compensi di cui all'Articolo 20 comma 1 lett. h) CCNL 16/11/2022**

**Articolo 14 – Retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione**

1. I risultati delle attività svolte dai/dalle dipendenti cui siano attribuiti gli Incarichi di Elevata Qualificazione sono soggetti a valutazione annuale in base al Sistema adottato da ciascun Ente.

2. Il Fondo per la retribuzione di risultato dei/delle titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione viene fissato in un importo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti/e gli/le Incaricati/e di Elevata Qualificazione.

3. Relativamente alla correlazione tra la retribuzione di risultato dei/delle titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e i compensi di cui all'Articolo 20, comma 1, lett. h) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta per quei/quelle dipendenti che abbiano percepito altri compensi per un importo pari ad euro 5.000,00 o superiore con le seguenti modalità:

Compensi percepiti	Riduzione
Da 5.000,00 a 7.000,00 euro	5%
Da 7.001,00 a 10.000,00 euro	10%
Oltre 10.000,00 euro	20%

4. Le suddette decurtazioni si applicano alle somme maturate a titolo di compensi diversi dal 2023.

**Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità**

**Articolo 15 – Indennità per specifiche responsabilità  
(Articolo 84 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022)**

1. L'istituto in oggetto viene attivato nel rispetto e nel limite delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri generali definiti dalla contrattazione decentrata, in termini di tetto percentuale sul totale del fondo delle risorse decentrate definito da ciascun Ente.

2. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di tale indennità fra le diverse Aree/Settori viene effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna a ciascuno degli Enti.

3. Gli incarichi di responsabilità possono riguardare il personale delle Aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevata Qualificazione, purché non risultino titolari di incarico di Elevata Qualificazione.

4. L'istituto può essere applicato per compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, in correlazione con l'organizzazione del lavoro di ciascun Ente, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

5. L'Articolo 84, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022 contiene una elencazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo, delle tipologie di specifiche responsabilità per le quali attribuire l'indennità.

Sulla base di specifiche valutazioni dei Dirigenti/Responsabili dei singoli Enti potranno essere individuate ulteriori tipologie.

6. Nel rispetto **del** valore complessivo delle risorse economiche assegnate per la presente finalità nell'ambito della contrattazione decentrata, la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili di ciascun Ente provvede a valutare le proposte di attribuzione degli incarichi e delle relative indennità economiche a determinate figure, presentate da ciascun singolo referente.

7. La Conferenza di Direzione di ciascun Ente svolge funzione di coordinamento al fine di garantire l'uniforme applicazione di tale istituto e definire l'elenco del personale al quale conferire incarichi di specifiche responsabilità.

8. L'attribuzione degli incarichi compete poi ad ogni singolo Dirigente/Responsabile.

9. Al fine di definire la misura dell'indennità secondo parametri omogenei e ponderati vengono di seguito definiti i criteri di pesatura da utilizzare:

<b>Criteri di pesatura</b>
- Competenze specialistiche
- Grado di autonomia
- Livello di responsabilità assegnate
- Complessità delle funzioni
- Coordinamento di personale (numero)

10. Per i/le dipendenti con specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, addetti Uffici per le relazioni con il pubblico, archivisti informatici si prevede una indennità base di € 350,00 annui, che potrà essere eventualmente assorbita da una indennità di valore più elevato nel caso il/la dipendente risulti titolare di ulteriori responsabilità specifiche conferite con atto di incarico.

11. L'indennità può avere un valore massimo per ciascuna Area come di seguito elencato:

- Area dei Funzionari ed EQ euro valore massimo	4.000,00
- Area degli Istruttori euro valore massimo	3.000,00
- Area degli Operatori esperti euro valore massimo	3.000,00

12. L'incarico di specifica responsabilità va attribuito con atto formale, nel quale dovranno essere adeguatamente specificate le motivazioni circa l'attribuzione dell'indennità, le funzioni ed i compiti

richiesti, nonché l'ammontare annuale dell'indennità riconosciuta, tenuto conto dei criteri sopra indicati che dovranno essere rappresentati nel dettaglio nell'atto di attribuzione. L'atto deve essere trasmesso formalmente al/la dipendente, che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

13. La decorrenza dell'incarico non può essere antecedente alla data del conferimento. L'indennità economica per specifiche responsabilità non può essere mai attribuita in assenza di atto formale e/o a consuntivo e/o con effetto retroattivo.

14. L'attribuzione della responsabilità sarà a tempo determinato, per una durata comunque non superiore a quella degli incarichi del/la Dirigente o Responsabile titolare di incarico di Elevata Qualificazione che ha conferito l'incarico al/la dipendente.

15. Anche la revoca dell'affidamento dovrà avvenire con atto formale motivato.

16. Ad ogni dipendente non può essere attribuito più di un incarico di specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano più fattispecie, al/la dipendente viene corrisposta l'indennità dal valore economico più elevato.

17. Il valore delle indennità assegnate si intende riferito a personale in servizio a tempo pieno e per l'intero anno, pertanto, in caso di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e/o solo per parte dell'anno, l'indennità – se dovuta – sarà corrisposta in misura proporzionale alla tipologia di orario a tempo parziale e/o al periodo lavorato.

18. La liquidazione dell'indennità avviene di norma su base mensile.

19. Nel caso di prolungate e rilevanti assenze nell'anno, che non consentano l'esercizio del ruolo e delle responsabilità affidate con la dovuta e necessaria assiduità, il/la Dirigente/Responsabile potrà valutare idonea e opportuna parziale riduzione del valore dell'indennità definito.

20. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di sottoscrizione del Contratto integrativo. Sono fatti salvi gli incarichi in corso alla data di sottoscrizione fino alla loro scadenza.

## **Capo V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche indennità**

### **Articolo 16 – Indennità condizioni di lavoro**

**(Articolo 70 bis Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/05/2018 e Articolo 84-bis Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022)**

1. L'indennità per condizioni di lavoro è volta a remunerare lo svolgimento di attività:

*a) disagiate*

Per attività prevalentemente disagiata si intende un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta, rispetto sia a quella svolta da altre figure professionali della medesima Area, sia alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni

normalmente diverse, di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente, senza che questo dia luogo ad altra specifiche indennità.

*b) esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute*

Sono considerate esposte a rischi le mansioni che comportano:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc. anche non permanenti
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi per la salute;
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi per la salute
- esposizione a rischio di usura psico – fisica particolarmente intensa
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

*c) implicanti il maneggio valori.* L'indennità compete al personale individuato con atto formale quale agente contabile e adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di denaro o di valori di cassa (incassi in contanti, ricevimento e detenzione di valori, compresi i buoni pasto; non sono ricompresi gli incassi effettuati mediante strumenti elettronici quali bancomat e carte di credito).

2. L'indennità per condizioni di lavoro viene erogata entro i valori minimo e massimo stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, secondo la seguente tabella:

Tipologia		Importo per giorno di effettivo servizio
a Personale esposto a disagio		€ 1,60
B Personale esposto a rischio		€ 1,90
c Personale con funzioni di agente contabile	c.1 Media mensile valori di cassa maneggiati fino a € 3.000,00	€ 1,00
	c. 2 Media mensile valori di cassa maneggiati superiore a € 3.000,00 e fino a € 10.000,00	€ 1,50
	c.3 Media mensile valori di cassa maneggiati superiore a € 10.000,00	€ 2,00

3. Nel caso di effettiva compresenza di più fattispecie generate da diverse causali di attività i valori giornalieri relativi verranno sommati.

4. L'indennità viene corrisposta per i giorni di effettiva presenza in servizio nella sede lavorativa e non viene pertanto riconosciuta nei giorni di assenza a qualunque titolo. Per "giorni di effettiva presenza in servizio" si intendono i giorni con effettiva presenza in servizio per almeno il 50% dell'orario dovuto nella giornata di riferimento.

5. Di norma all'inizio di ciascun mese i/le competenti Dirigenti/Responsabili individuano i/le dipendenti soggetti/e nel mese precedente ad attività disagiate e/o rischiose e la relativa percentuale

di incidenza e comunicano tali dati al Servizio Personale. La liquidazione avviene nello stipendio del secondo mese successivo a quello cui si riferiscono i servizi comunicati.

6. Per l'indennità correlata al maneggio valori la ricognizione delle somme incassate, al fine di definire la media mensile e il conseguente importo dell'indennità da riconoscere, va effettuata all'inizio dell'anno successivo. Il/La Dirigente/Responsabile competente trasmette al Servizio Personale Associato l'elenco del personale individuato quale agente contabile nel precedente anno, il totale degli incassi ottenuti secondo la specifica in precedenza descritta, il valore medio mensile in base al quale va riconosciuta l'indennità.

7. Il Servizio Personale provvede alla ricognizione delle giornate di servizio effettivo in presenza di ciascun/a dipendente interessato/a al fine di calcolare l'indennità da corrispondere. L'indennità sarà corrisposta entro il bimestre successivo al ricevimento dei dati da parte del Servizio Personale.

8. In fase di prima applicazione ciascun Dirigente/Responsabile dovrà comunicare l'elenco dei/delle dipendenti interessati/e alla erogazione dell'indennità di cui al presente articolo, specificando la tipologia e la misura.

9. Spetterà a ciascun/a Dirigente/Responsabile segnalare al Servizio Personale Associato ogni eventuale integrazione e/o modifica rispetto all'elenco segnalato, anche in relazione ad eventuali situazioni straordinarie che comportino l'esercizio di attività rientranti fra quelle con diritto al riconoscimento dell'indennità condizioni di lavoro.

10. I valori delle indennità definiti con il presente articolo avranno applicazione dal mese successivo alla sottoscrizione del Contratto integrativo.

11. Nella contrattazione di Ente si potrà valutare l'assegnazione della indennità a specifiche figure professionali in maniera adeguatamente motivata.

12. Le parti si impegnano a esaminare a livello sovra comunale la possibilità di rivedere i suddetti importi in maniera migliorativa una volta verificato l'impatto a regime del presente contratto decentrato integrativo sui fondi delle risorse decentrate, con cadenza annuale.

### **Articolo 17 – Indennità di turno (articolo 30 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022)**

1. L'indennità di turno viene riconosciuta quando le prestazioni lavorative vengono prestate con le seguenti modalità:

- distribuzione equilibrata e avvicinata, nell'arco del mese, (compresa tra il 40% e il 60%) fra i/le diversi/e lavoratori/trici interessati/e dei turni di lavoro effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno,
- i turni devono riguardare servizi che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore,
- non interruzione del servizio nell'arco temporale di almeno 10 ore.

2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni non può essere superiore a 10 nel mese.

3. Per la definizione di turno notturno e di turno notturno-festivo si fa integrale rinvio a quanto disposto dall'articolo 30, comma 3, lettera e), del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022.

4. L'indennità viene riconosciuta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno e viene liquidata con lo stipendio del secondo mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività in turno, sulla base delle risultanze dei cartellini delle presenze.

5. I servizi organizzati in turno vengono individuati, ad ogni inizio di anno, dal/la competente Dirigente/Responsabile e comunicati al Servizio Personale, con la specificazione dei/delle dipendenti turnisti/e e dei turni di lavoro assegnati.

6. Nel caso di servizi in turnazione per l'intero orario settimanale, le ore di turno prestate nei giorni festivi infrasettimanali vengono remunerate con una maggiorazione oraria del 100%, ai sensi dell'articolo 30, comma 5, lettera d) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022. In tale situazione si concorda, tra le parti, sulla possibilità per i/le lavoratori/trici turnisti/e di optare per un riposo compensativo equivalente al numero di ore prestate, senza corresponsione dell'indennità di turno.

7. Nel caso di opzione per il riposo compensativo, di cui al precedente comma 6, la maggiorazione dell'indennità di turno non erogata al/la lavoratore/trice è computata figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate.

8. Le modalità per l'applicazione dell'Articolo 22, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1° aprile 1999 al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni, al fine di una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali, saranno definite negli accordi dei singoli Enti interessati.

Come previsto dal citato Contratto, i maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

L'organizzazione del personale su base settimanale non dovrà in alcun modo prevedere fin dall'origine la possibilità di maturare ore di straordinario in maniera strutturale per la copertura delle esigenze ordinarie del servizio. Qualora ciò non fosse possibile, la riduzione in oggetto non potrà più avere applicazione.

L'Amministrazione si impegna a darne tempestiva informazione alla R.S.U. e alle OO.SS.

9. Nel caso intervengano periodi di interruzione del regime orario articolato su turni (es.: periodi con orario solo mattutino) la predetta riduzione oraria sarà parimenti interrotta e dovrà essere reso un orario settimanale di 36 ore.

10. Nei periodi di interruzione di cui al comma 9, potrà essere applicata, qualora ricorrano i presupposti di cui all'Articolo 16, l'indennità condizioni di lavoro.

### **Articolo 18 – Indennità di reperibilità (Articolo 24 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/05/2018)**

1. Ogni Amministrazione definisce, con apposita deliberazione della Giunta, i servizi per i quali viene istituito il servizio di pronta reperibilità.

2. Prima dell'attivazione della reperibilità, l'Amministrazione informa i soggetti sindacali circa il personale da coinvolgere e le dotazioni strumentali da utilizzarsi in caso di chiamata.
3. L'indennità viene liquidata con le modalità e nella misura stabilita dall'Articolo 24, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/05/2018, ed in specifico con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno, con lo stipendio del secondo mese successivo a quello dello svolgimento dei turni di reperibilità, sulla base delle attestazioni fornite dal/la competente Dirigente/Responsabile. Tale importo viene raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
4. In caso di chiamata l'interessato/a dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
5. In sede di contrattazione di Ente è possibile aumentare i turni di reperibilità, su base volontaria, fino a 9. Per i turni di reperibilità successivi al sesto la misura dell'indennità è fissata in euro 13,00 per 12 ore al giorno.
6. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Nel caso di chiamata in servizio le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o come banca ore con equivalente recupero orario.
7. Nel caso di chiamata del/la lavoratore/trice in reperibilità nella giornata di riposo settimanale si applica l'articolo 24, comma 1, del Contratto 14 settembre 2000, e verrà corrisposta la retribuzione maggiorata con diritto al riposo compensativo da fruire, di norma, entro il termine di 15 giorni dalla prestazione e comunque non oltre il bimestre successivo.

## **Capo VI - Personale polizia locale**

### **Articolo 19 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed 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 iniziative di carattere privato, ai sensi dell'Articolo 22, comma 3 bis, del D.L. 50/2017, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario dall'Articolo 32, comma 5, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 novembre 2022.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quello della prestazione lavorativa.
3. Le ore aggiuntive non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario di cui all'articolo 14 del Contratto 1° aprile 1999.  
Salvo deroghe concordate dalle parti in sede locale, resta fermo il limite di 180 ore individuali annue di lavoro straordinario.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei presenti 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 e delle iniziative.

5. I servizi a favore di privati vengono svolti, quando compatibili con gli obblighi istituzionali, con personale che garantisca la propria prestazione volontaria al di fuori dell'orario ordinario di lavoro. Qualora ciò non sia possibile, il servizio sarà garantito nell'ambito dei turni di lavoro giornalieri assegnati.

6. Le parti si impegnano a valutare la possibilità di destinare quota parte delle risorse introitate dai privati ai fondi per la contrattazione integrativa.

### **Articolo 20 – Indennità di servizio esterno (Articolo 100 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022)**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa giornaliera ordinaria in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera quantificata in fase di prima applicazione ai seguenti importi:

- . euro 2,40 per i turni diurni
- . euro 3,50 per i turni serali e festivi
- . euro 5,50 per i turni notturni (sono tali i turni che iniziano dopo le ore 22.00).

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi (compreso il maneggio valori) connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità viene corrisposta per i giorni di effettiva presenza in servizio nella sede lavorativa e non viene pertanto riconosciuta nei giorni di assenza a qualunque titolo. Per "giorni di effettiva presenza in servizio" si intendono i giorni con effettiva presenza in servizio per almeno il 50% dell'orario dovuto nella giornata di riferimento.

4. All'inizio di ciascun mese ogni Servizio di Polizia Locale comunica al Servizio Personale il numero di giornate in cui ciascun/a operatore/trice è stato/a effettivamente impiegato/a in servizi esterni nel mese precedente.

5. La liquidazione viene effettuata nel secondo mese successivo a quello dello svolgimento delle attività.

### **Articolo 21 – Indennità di funzione (articolo 97 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022)**

1. L'istituto in oggetto viene attivato nel rispetto e nel limite delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri generali definiti dalla contrattazione decentrata, in termini di tetto percentuale sul totale del fondo delle risorse decentrate definito da ciascun Ente.

2. L'indennità di funzione può essere erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

3. Nel rispetto del valore complessivo delle risorse economiche assegnate per la presente finalità nell'ambito della contrattazione decentrata, la Conferenza dei/delle Dirigenti/Responsabili di ciascun Ente provvede a valutare le proposte di attribuzione degli incarichi e delle relative indennità economiche a determinate figure.

4. La Conferenza di Direzione di ciascun Ente svolge funzione di coordinamento al fine di garantire l'uniforme applicazione di tale istituto e definire l'elenco del personale al quale conferire incarichi di funzione.

5. L'attribuzione degli incarichi compete poi al/la singolo/a Dirigente/Responsabile.

6. Al fine di definire la misura dell'indennità secondo parametri omogenei e ponderati vengono di seguito definiti i criteri di pesatura da utilizzare:

<b>Criteri di pesatura</b>
- Competenze specialistiche
- Grado di autonomia
- Livello di responsabilità assegnate
- Complessità delle funzioni
- Coordinamento di personale (numero)

7. L'indennità può avere un valore massimo per ciascuna Area come di seguito elencato:

- Area dei Funzionari ed EQ euro 4.000,00
- Area degli Istruttori euro 3.000,00

8. L'incarico va attribuito con atto formale, nel quale dovranno essere adeguatamente specificate le motivazioni circa l'attribuzione dell'indennità, le funzioni ed i compiti richiesti, nonché l'ammontare annuale dell'indennità riconosciuta, tenuto conto dei criteri sopra indicati che dovranno essere rappresentati nel dettaglio nell'atto di attribuzione. L'atto deve essere trasmesso formalmente al/la dipendente, che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

9. La decorrenza dell'incarico non può essere antecedente alla data del conferimento. L'indennità economica di funzione non può essere mai attribuita in assenza di atto formale e/o a consuntivo e/o con effetto retroattivo.

10. L'attribuzione dell'indennità di funzione sarà a tempo determinato, per una durata comunque non superiore a quella degli incarichi del/la Dirigente o Responsabile titolare di incarico di Elevata Qualificazione che ha conferito l'incarico al/la dipendente.

11. Anche la revoca dell'affidamento dovrà avvenire con atto formale motivato.

12. Il valore delle indennità assegnate si intende riferito a personale in servizio a tempo pieno e per l'intero anno, pertanto, in caso di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e/o solo per parte dell'anno, l'indennità – se dovuta – sarà corrisposta in misura proporzionale alla tipologia di orario a tempo parziale e/o al periodo lavorato.

13. La liquidazione dell'indennità avviene di norma su base mensile.

14. Nel caso di prolungate e rilevanti assenze nell'anno, che non consentano l'esercizio del ruolo e delle responsabilità affidate con la dovuta e necessaria assiduità, il/la Dirigente/Responsabile potrà valutare idonea e opportuna parziale riduzione del valore dell'indennità definito.

15. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di sottoscrizione del Contratto integrativo. Sono fatti salvi gli incarichi in corso alla data di sottoscrizione fino alla loro scadenza.

#### **Articolo 22 – Utilizzo dei proventi delle violazioni al Codice della strada (articolo 98 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022)**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli Enti, nella quota determinata dalla Giunta ai sensi dell'Articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'Articolo 82 del Contratto Collettivo 16 novembre 2022;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Fermo restando l'obbligo di destinare le contribuzioni datoriali di cui alla lettera a) unicamente al Fondo Perseo Sirio, ai/alle lavoratori/trici è riconosciuta la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche prima del 22 maggio 2018.

### **Capo VII – Progressioni economiche all'interno delle Aree**

#### **Articolo 23 – Progressioni economiche all'interno delle Aree (articolo 14 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022)**

1. L'istituto delle progressioni economiche all'interno delle Aree, previsto dall'articolo 52, comma 1-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i., si realizza con l'attribuzione di differenziali stipendiali che premiano il maggior grado di competenza professionale acquisita nel tempo dai/dalle dipendenti, nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area contrattuale di inquadramento.

2. Secondo quanto disposto dall'articolo 14 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, nel corso della vita lavorativa possono essere attribuiti uno o più differenziali, tutti dello stesso importo e nel numero massimo individuati, per ciascuna Area contrattuale, dalla Tabella A allegata a detto CCNL.

3. I differenziali stipendiali vengono attribuiti mediante una procedura selettiva distinta per ciascuna Area contrattuale, che può essere attivata annualmente sulla base delle risorse decentrate disponibili di parte stabile, definite nell'ambito della contrattazione decentrata annuale di ciascun Ente, che potrà differenziare, nel caso, all'interno dell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, i/le dipendenti titolari di incarico di EQ in ragione delle loro specifiche attribuzioni e modalità di valutazione.

4. L'accordo annuale, per ciascun Ente, dovrà definire, oltre all'entità delle risorse di parte stabile eventualmente destinabili alle progressioni economiche, il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ognuna delle Aree contrattuali, nel limite massimo del 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alla selezione, al fine di garantire il principio di selettività.

5. Dovrà tenersi inoltre conto delle disposizioni previste, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, all'articolo 92, per il personale educativo inquadrato nell'Area degli Istruttori, all'articolo 96, per il personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento connesse al grado rivestito e attribuite con atti formali, nonché agli articoli 102 e 106, per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori o dei Funzionari ed EQ al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali.

6. La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

7. Partecipano alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, per ciascun Ente, i/le dipendenti che al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione economica siano in possesso dei seguenti requisiti:

a) titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato da almeno 36 mesi nell'Ente (compreso il personale in comando in uscita o in distacco nell'interesse dell'Ente distaccante); sono fatte salve le situazioni di mobilità del personale fra i Comuni afferenti e l'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia; è escluso il personale collocato in aspettativa per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi ai sensi dell'articolo 110 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i.;

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente l'anno in cui viene avviata la procedura selettiva, a procedimenti disciplinari che si siano conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione superiore alla multa; qualora, alla scadenza del termine per la presentazione della domanda, sia in corso un procedimento disciplinare si applica quanto previsto dall'articolo 14, comma 2, lettera a), ultimo periodo, del CCNL 16/11/2022;

c) non avere beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 anni per le Aree Operatori (ex categoria A), Operatori esperti (ex categorie B1 e B3), Istruttori (ex categoria C) e negli ultimi 4 anni per l'Area dei Funzionari ed EQ. In occasione del primo passaggio ai sensi del CCNL 16/11/2022, per il calcolo del requisito viene considerata la data di ultima decorrenza della progressione economica effettuata in vigore del precedente sistema di classificazione.

8. La graduatoria dei/delle partecipanti alla procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni economiche, per ciascuna Area, viene definita in base ai seguenti criteri:

a) il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 ed è ottenuto dalla somma dei singoli criteri definiti per ciascuna Area contrattuale;

b) a ciascun criterio stabilito dall'articolo 14, comma 2, lettera d), del Contratto Collettivo 16 novembre 2022 è assegnato il punteggio massimo come indicato nella tabella di seguito:

<i>Criteria di valutazione per le progressioni economiche all'interno delle Aree</i>				
Area	A - Valutazione della performance (non inferiore a 40%)	B - Esperienza professionale (non superiore a 40%)	C - Capacità culturali e professionali acquisite	Totale
Operatori ed Operatori esperti	58	40	2	100
Istruttori	65	30	5	100
Funzionari ed EQ	70	27	3	100

#### Criterion 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 annualità.

I punteggi medi sono suddivisi nelle seguenti fasce per l'attribuzione del punteggio:

Fascia	Punteggi Aree Operatori ed Operatori esperti	Punteggi Area Istruttori	Punteggio Area Funzionari ed EQ
Da 90 a 100	58	65	70
Da 85 a 89	54	60	64
Da 80 a 84	50	55	58
Da 75 a 79	46	50	52
Da 70 a 74	42	45	46
Da 65 a 69	38	40	40
Da 60 a 64	34	35	34
Fino a 59	30	30	28

Per i/le dipendenti provenienti per mobilità da altri Enti o in situazione di comando vengono, nel caso, acquisite le valutazioni di detti altri Enti per il periodo necessario in relazione alla selezione, equiparandole al sistema di valutazione in uso.

#### Criterion B. Esperienza professionale

Si intende l'esperienza maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa Amministrazione o altra del medesimo Comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre Amministrazioni di diversi Comparti, al 31 dicembre dell'anno precedente rispetto a quello di attivazione delle progressioni, fino ad un massimo di 15 anni, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

I periodi a tempo parziale vengono computati in proporzione; i periodi di servizio inferiori a 15 giorni non sono presi in considerazione; i periodi di servizio a tempo determinato sono computati integralmente se di durata superiore a 3 mesi continuativi.

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

$$\text{Punteggio attribuito} = ((\text{mesi lavorati}) / 180) \times (\text{punteggio massimo per Area contrattuale})$$

### Criterio C. Capacità culturali e professionali acquisite

Le capacità culturali e professionali vengono valutate per ciascuna Area entro il limite massimo definito nella precedente Tabella criteri.

Vengono valutati:

a) titoli certificati a seguito di percorsi formativi presso Istituti scolastici, Enti e Istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;

b) titoli e abilitazioni conseguiti entro la data di decorrenza della assegnazione del nuovo differenziale stipendiale, purché attinenti rispetto alle attività e funzioni dell'Ente.

I titoli già valutati ai fini di una progressione economica con esito positivo per il/la candidato/a non saranno più considerati ai fini di un successivo passaggio. Nei successivi passaggi potranno essere considerati solo ulteriori titoli acquisiti successivamente.

Non sono comunque valutabili i titoli necessari, secondo le norme vigenti, per l'accesso mediante pubblica selezione.

AREA OPERATORI	
Titolo per accesso dall'esterno: Diploma di scuola dell'obbligo	
Titolo	Massimo punti 2
Diploma di qualifica biennale o triennale	0,4
Diploma di scuola secondaria superiore (assorbe il diploma di qualifica)	0,6
Diploma di laurea (assorbe il diploma di scuola superiore)	1,0

AREA OPERATORI ESPERTI	
Titolo per accesso dall'esterno: Diploma di qualifica biennale o triennale	
Titolo	Massimo punti 2
Diploma di scuola secondaria superiore	0,4
Diploma di laurea triennale (assorbe il diploma di scuola superiore)	0,6
Diploma di laurea specialistica, magistrale o vecchio ordinamento (assorbe il diploma di laurea triennale)	1,0

AREA ISTRUTTORI	
Titolo per accesso dall'esterno: Diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Massimo punti 5
Diploma di laurea triennale	0,5
Diploma di laurea specialistica, magistrale o	1,5

vecchio ordinamento (assorbe il diploma di laurea triennale)	
Abilitazione professionale attinente	1,0
Master o dottorato di ricerca attinente, conseguiti al di fuori del rapporto di lavoro	1,0
Eventuali ulteriori titoli da definire	1,0

AREA FUNZIONARI ED EQ	
Titolo per accesso dall'esterno: Diploma di laurea triennale	
Titolo	Massimo punti 3
Diploma di laurea specialistica, magistrale o vecchio ordinamento	1,0
Abilitazione professionale attinente	1,0
Master o dottorato di ricerca attinente, conseguiti al di fuori del rapporto di lavoro	1,0

#### D. Punteggio aggiuntivo

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni potrà essere attribuito un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% del punteggio complessivamente ottenuto nei criteri sopra elencati, da definire in sede di accordo annuale di ogni singolo Ente.

9. Dopo la individuazione, in sede di contrattazione integrativa annuale di Ente, dell'entità di risorse stabili destinabili e del numero di possibili progressioni economiche suddivise per Area contrattuale, il Servizio Personale Associato dell'Unione provvederà, per ciascun Ente, a pubblicare un avviso di selezione con l'elenco del personale in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione, individuato per numero di matricola. Il personale avrà a disposizione un termine, non inferiore a 10 giorni, per presentare eventuali osservazioni o integrazioni alla documentazione in possesso dell'Ente.

#### 9.1 Formazione della graduatoria e criteri di priorità

9.1.A. Il punteggio individuale è determinato dalla somma dei punti attribuiti sulla base dei criteri individuati al comma 8, lettere A, B, C e D.

E' formulata una graduatoria per ciascuna Area contrattuale in ordine decrescente. Le progressioni economiche per ciascuna Area vengono assegnate fino a concorrenza del numero di differenziali attribuibili, stabiliti in sede di accordo annuale.

9.1.B. A parità di punteggio fra due o più dipendenti saranno applicati i seguenti criteri di priorità:

- a. maggiore punteggio medio ottenuto nella valutazione della performance dell'ultimo triennio
- b. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica attuale
- c. maggiore anzianità di servizio nell'Ente
- d. maggiore anzianità anagrafica.

9.1.C. La graduatoria è finalizzata esclusivamente alla procedura di attribuzione delle progressioni economiche dell'anno di riferimento. Una volta assegnate le progressioni nei limiti di quanto fissato dall'accordo annuale di Ente, la graduatoria non produce più effetto alcuno.

9.1.D. Qualora nella graduatoria finale degli/delle aventi diritto alla progressione risulti inserito/a qualche dipendente ammesso/a con riserva in relazione a procedimento disciplinare in corso, la posizione rimane sospesa fino alla conclusione del procedimento, con conseguente accantonamento delle somme.

9.1.E. Ai sensi dell'articolo 14, comma 5, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, i differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra Aree, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 15, comma 3, del medesimo Contratto 16 novembre 2022.

## **Titolo IV – Disposizioni diverse**

### **Articolo 24 – Pari Opportunità**

1. L'organizzazione del lavoro e le conseguenti azioni finalizzate allo sviluppo professionale e di carriera dei/delle dipendenti sono improntate al rispetto del principio delle pari opportunità tra uomini e donne.

2. Il principio di pari opportunità trova applicazione dal momento dell'accesso alla posizione di lavoro e fino alla cessazione dal servizio con particolare riguardo all'impiego nelle diverse attività, all'assunzione di responsabilità, allo sviluppo professionale e formativo, al trattamento giuridico ed economico, fermo restando che i riconoscimenti previsti dai diversi istituti contrattuali dovranno sempre essere applicati tenuto conto dei risultati conseguiti e delle prestazioni individuali.

3. Le Parti prendono atto che nell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia è stato istituito in forma associata il Comitato Unico di Garanzia, la cui composizione e le cui competenze sono disciplinate dall'Articolo 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010.

### **Articolo 25 – Lavoro a distanza (Titolo VI del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022)**

1. Secondo quanto disposto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 novembre 2022, sono oggetto di confronto con le Organizzazioni sindacali i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto di cui al Titolo VI del Contratto stesso, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

2. Ogni Amministrazione invierà apposita informativa alle Organizzazioni sindacali nel merito del Regolamento che sarà predisposto sulle forme di lavoro a distanza.

### **Articolo 26 - Sicurezza e prevenzione nei posti di lavoro**

1. Ogni Amministrazione è tenuta, quale soggetto titolare del rapporto di lavoro, a dare completa attuazione agli adempimenti previsti dalla legislazione che regola l'intera materia, ivi compresi gli incontri periodici di legge, (D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni) ed in particolare all'elaborazione del documento che valuti tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei/delle lavoratori/trici.

2. Ogni Amministrazione si impegna a programmare, promuovere e controllare tutti gli interventi necessari per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

3. Ogni Amministrazione si impegna a mettere in atto periodicamente momenti di osservazione ed eventuali azioni e interventi organizzativi per garantire il benessere organizzativo e lo stress da lavoro, attraverso il confronto con le Rappresentanze Sindacali.

### **Articolo 27 – Banca delle ore** **(articolo 33 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022)**

1. La banca delle ore è istituita negli Enti afferenti all'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia e gestita secondo le clausole previste dalla norma in materia.

2. Al fine di mettere i/le lavoratori/trici in grado di fruire, in modo retribuito e come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario regolarmente autorizzato, ogni lavoratore/trice può chiedere di far confluire nel proprio conto individuale fino ad un massimo di 100 ore.

3. Le ore accantonate vengono compensate secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e devono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.

4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluito nella banca delle ore verranno pagate nel secondo mese successivo.

### **Articolo 28 – Buoni pasto**

1. In applicazione di quanto previsto dall'Articolo 35 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022, sono individuate le seguenti figure professionali alle quali, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, nelle giornate con attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, o nelle ore serali con prosecuzione notturna, anche nel caso di prestazione di lavoro straordinario, viene riconosciuto il buono pasto con pausa, per la consumazione del pasto, collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:

- . personale di Polizia Locale,
- . personale addetto alla Protezione Civile (con riferimento alle singole funzioni individuate nel Piano sovra comunale),
- . personale addetto alla biblioteca,
- . personale educativo e scolastico.

2. Il/La competente Responsabile è tenuto/a ad attestare l'impossibilità di effettuare la pausa da parte del/la dipendente in quanto impegnato/a in interventi contingibili, urgenti e continuativi o, comunque, in servizi di natura eccezionale che non possono essere interrotti.

## **Articolo 29 – Formazione**

1. Per realizzare efficacemente gli obiettivi strategici degli Enti si ritiene fondamentale definire ed attuare un piano della formazione permanente, volto a sviluppare le competenze professionali ed organizzative che coinvolga tutti i/le dipendenti, come previsto dagli Articoli 54 e 55 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 novembre 2022.
2. Per garantire la massima trasparenza delle politiche per la formazione l'Amministrazione a consuntivo elabora e informa la parte sindacale con una relazione annuale sulle attività formative sviluppate anche a titolo gratuite e relative risorse destinate e destinatari.

## **Articolo 30 – Welfare aziendale (articolo 82 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16/11/2022)**

1. Le parti intendono avviare azioni per valutare concretamente la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei/delle dipendenti di tutti gli Enti.
2. I benefici di cui al comma 1 potranno essere implementati a seguito di verifiche con i singoli Enti in relazione alle disponibilità nell'ambito dei Fondi delle risorse decentrate soggette a contrattazione integrativa. E' quindi rimessa alla contrattazione locale l'attivazione dell'istituto, che potrà essere implementato a livello sovra comunale per ottenere maggiori agevolazioni.
3. Per il personale di Polizia Locale, nell'ambito della contrattazione integrativa di Ente, verrà valutata la destinazione ai benefici di cui al comma 1 di parte delle risorse attualmente finalizzate alla previdenza integrativa ai sensi dell'articolo 208, commi 4 lettera c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992.

## **Articolo 31 – Norma finale**

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2023.
2. Per quanto non previsto dal presente Contratto decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.

## **LETTO E SOTTOSCRITTO**

- |                                 |                                   |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| • Comune di Casalecchio di Reno | dott. Andrea Fanti                |
| • Comune di Monte San Pietro    | dott.ssa Maria Consiglia Maglione |
| • Comune di Sasso Marconi       | dott.ssa Cati La Monica           |
| • Comune di Valsamoggia         | dott.ssa Maria Consiglia Maglione |
| • Comune di Zola Predosa        | dott.ssa Clementina Brizzi        |

- Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia dott. Daniele Rumpianesi
- Azienda Speciale ASC InSieme dott. Michele Peri
- Funzione Pubblica C.G.I.L. Antonino Repace
- C.I.S.L. Funzione Pubblica Fabiana Sergio
- U.I.L. Federazioni Poteri Locali Roberto Nanetti
- CSA RAL Regioni Autonomie Locali Federico Coratella
- R.S.U. Comune di Casalecchio di Reno
- R.S.U. Comune di Monte San Pietro
- R.S.U. Comune di Sasso Marconi
- R.S.U. Comune di Valsamoggia
- R.S.U. Comune di Zola Predosa
- R.S.U. Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia
- R.S.U. Azienda speciale ASC InSieme