

COMUNE DI PORLEZZA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)  
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

L'anno 2023 (DUEMILA VENTITRÈ), il giorno 18 (DICIOTTO) del mese di DICEMBRE

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Erculiani Sergio
2. Componente	Dott.ssa Gianotti Silvia
3. Componente	Mancassola Dolores
4. Componente	Falchi Matteo
5. Componente	Dott. Lanfranconi Walter
6. Componente	Mandras Brunella

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
<b>C.G.I.L.</b>	Macrì Stefania
<b>C.I.S.L.</b>	Bellini Gesuele

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

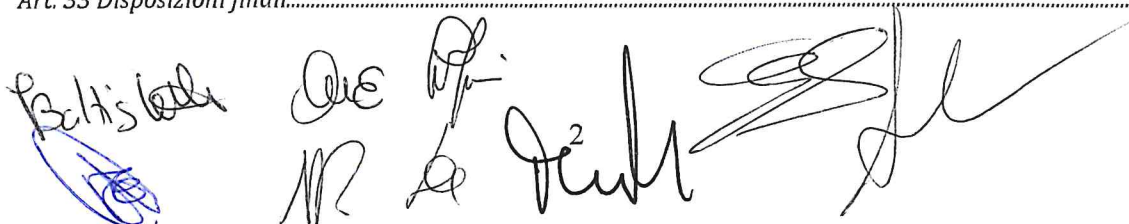
Nominativo
Pesenti Matteo (CISL)
Iannazzo Sofia (CISL)
Erba Michela (CISL)
Battistella Jeanine (CGIL)

*Battistella Jeanine*  
*Macrì Stefania*  
*Erba Michela*  
*Pesenti Matteo*  
*Iannazzo Sofia*

# COMUNE DI PORLEZZA

## SOMMARIO

<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>3</b>
<b>CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>3</b>
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....</i>	<i>3</i>
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....</i>	<i>3</i>
<b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....</b>	<b>4</b>
<b>CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....</b>	<b>4</b>
<i>Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....</i>	<i>4</i>
<b>TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....</b>	<b>5</b>
<b>CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....</b>	<b>5</b>
<i>Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....</i>	<i>5</i>
<b>CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE .....</b>	<b>7</b>
<i>Art. 6 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato.....</i>	<i>7</i>
<i>Art. 7 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato.....</i>	<i>7</i>
<b>CAPO III DISPOSIZIONI PER LE UNIONI DI COMUNI E I SERVIZI IN CONVENZIONE.....</b>	<b>8</b>
<i>Art. 8 Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni.....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 9 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione.....</i>	<i>8</i>
<b>TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....</b>	<b>9</b>
<i>Art. 10 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 11 Reperibilità.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 12 Turnazioni.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 13 Lavoro straordinario e Banca delle ore .....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 14 Flessibilità dell'orario di lavoro.....</i>	<i>14</i>
<i>Art. 15 Orario multiperiodale.....</i>	<i>14</i>
<i>Art. 16 Buono pasto.....</i>	<i>14</i>
<b>TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE .....</b>	<b>16</b>
<b>CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....</b>	<b>16</b>
<i>Art. 17 Quantificazione delle risorse.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 18 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....</i>	<i>17</i>
<b>CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....</b>	<b>17</b>
<i>Art. 19 Premio correlato alla performance organizzativa.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 20 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione.....</i>	<i>18</i>
<b>CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....</b>	<b>18</b>
<i>Art. 21 Principi generali.....</i>	<i>18</i>
<i>Art. 22 Indennità condizioni di lavoro .....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 23 Indennità per specifiche responsabilità .....</i>	<i>20</i>
<b>CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT.....</b>	<b>22</b>
<i>Art. 24 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....</i>	<i>22</i>
<i>Art. 25 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici.....</i>	<i>23</i>
<i>Art. 26 Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate.....</i>	<i>23</i>
<i>Art. 27 Welfare integrativo.....</i>	<i>23</i>
<b>TITOLO VI SEZIONI SPECIALI.....</b>	<b>23</b>
<b>CAPO II POLIZIA LOCALE .....</b>	<b>23</b>
<i>Art. 28 Indennità di funzione Polizia Locale.....</i>	<i>23</i>
<i>Art. 29 Indennità di servizio esterno Polizia Locale .....</i>	<i>23</i>
<i>Art. 30 Proventi delle violazioni al codice della strada.....</i>	<i>24</i>
<b>TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....</b>	<b>24</b>
<i>Art. 31 Salute e sicurezza sul lavoro.....</i>	<i>24</i>
<i>Art. 32 Innovazioni tecnologiche.....</i>	<i>25</i>
<i>Art. 33 Disposizioni finali.....</i>	<i>25</i>



**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I**  
**Disposizioni Generali**

**Art. 1**


**Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
  - b) Il D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare gli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) Il D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e s.m.i.;
  - d) Il D.Lgs. 25.5.2017, n. 75;
  - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con DGC 16.3.2006 n. 50, esecutiva agli effetti di legge, modificato con DGC n. 7 del 21.01.21;
  - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con D.G.C. n. 23 del 28.03.2019;
  - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

**Art. 2**

**Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo 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. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino a nuova contrattazione, anche tenuto conto dell'eventuale rinnovo del CCNL.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. 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.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.



6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Capo I Sistema delle relazioni sindacali

#### Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato nell'incontro annuale per la definizione del CCI parte economica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

B. H. S. S. S.

Dee

M.

S. J. J.

**TITOLO III**  
**ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**Capo I**  
**Nuovo sistema di classificazione**

**Art. 5**  
**Progressioni economiche all'interno delle aree**  
(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 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;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

**A) Quantificazione delle risorse**

Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali, unitamente al loro numero per ciascuna area, saranno definite in sede di contrattazione decentrata<sup>1</sup>. 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, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

**B) Requisiti di partecipazione**

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non essere 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;

**C) Criteri di valutazione**

I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

**C.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI** (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1).

---

<sup>1</sup> I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000



## COMUNE DI PORLEZZA

Il punteggio derivante dalla **media** delle valutazioni del triennio, che deve risultare superiore al 50%, sarà riproporzionato al 50 % <sup>(2)</sup>;

### **C.2 ESPERIENZA PROFESSIONALE** (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2).

Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare **20 punti** per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire **20 PUNTI** è di 3, per un massimo di **60 PUNTI**, riproporzionato al 40 % <sup>(3)</sup>;

### **C.3 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI** (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3).

Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di **20 PUNTI**, riproporzionato al 7 % <sup>(4)</sup>;

### **C.4 PUNTEGGIO AGGIUNTIVO**

Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, fermo restando il requisito della media delle valutazioni del triennio superiore al 50%, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al **3% del punteggio totale** riportato applicando i criteri sub C.1), C.2) e C.3) del precedente punto C). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

### **C.5) Parità di punteggio in graduatoria** <sup>(5)</sup>

In tal caso viene data la precedenza, nell'ordine:

- 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
- 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- 4) al dipendente più anziano di età;

### **C.5) Scheda di valutazione**

Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere C.1), C.2) e C.3) del precedente punto C), oltre che - laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto C.4) del presente articolo;

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva.

Qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

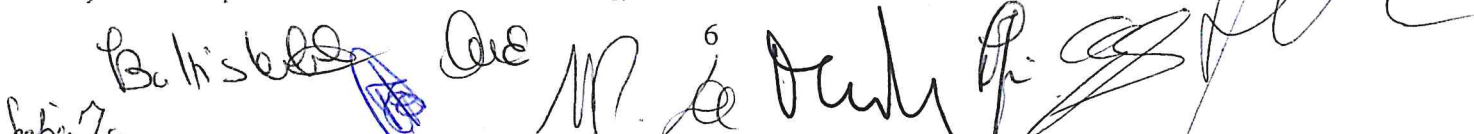
Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

<sup>2</sup> Al punteggio in specie non può comunque essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale, in relazione a quanto stabilito dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 2019-2021.

<sup>3</sup> Al punteggio in parola non può comunque essere attribuito un peso superiore al 40% del totale, avuto riguardo a quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 2019-2021

<sup>4</sup> Il punteggio aggiuntivo in specie, pur non obbligatorio, può essere definito -a mente delle disposizioni di cui all'art. 14, comma 2, lett. f), del CCNL 2019-2021 -in sede di contrattazione integrativa. Non può risultare superiore al 3% del punteggio complessivamente attribuito mediante applicazione dei criteri di cui sopra, e può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita ai dipendenti interessati.

<sup>5</sup> I criteri di cui sopra possono anche non essere definiti, oppure senz'altro modificati in sede di contrattazione integrativa, in forza delle disposizioni di cui all'art. 14, comma 2, lett.g), del CCNL 16 novembre 2022.

h.h. 7. 

**Capo II  
Incarichi di Elevata Qualificazione**

**Art. 6**

**Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato**

(art. 7, comma 4, lett. j, u) – art. 17 CCNL)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, tenuto conto delle dotazioni organizzative e del rapporto tra il personale in servizio e titolare di P.O., fondo risorse decentrate e fondo E.Q., viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

**Art. 7**

**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato  
dei titolari di incarichi di EQ**

(art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

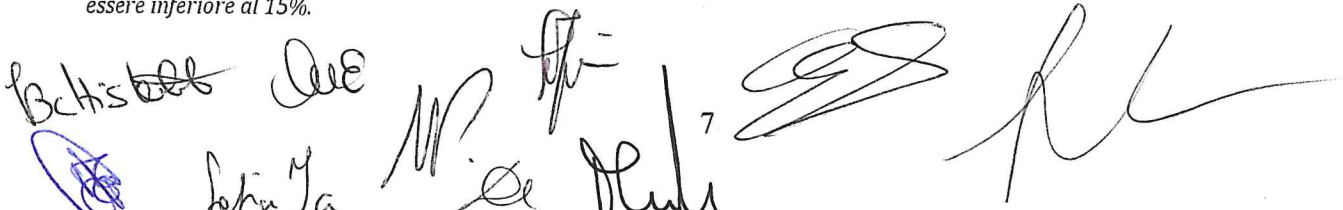
1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al **25%** delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ <sup>(6)</sup>.

2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.

3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:

- a. agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
  - b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del dirigente/responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

<sup>6</sup> In relazione a quanto stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL 2019-2021, la percentuale di cui al presente comma 1 non può essere inferiore al 15%.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a signature starting with 'B...', another starting with 'J...', and several other stylized initials and signatures.

**Capo III**  
**Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione**

**Art. 8**  
**Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni**

In caso si verifichi la costituzione di Unione di Comuni la gestione delle risorse sarà disciplinata ai sensi dell'art. 22 comma 5 CCNL mediante adeguamento del presente contratto integrativo

**Art. 9**  
**Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione**

Per i servizi in convenzione, la gestione del personale sarà disciplinata ai sensi dell'art. 23 comma 3 CCNL.

Per il personale che svolge servizio in Convenzione, le modalità di partecipazione alla Performance sono indicate in sede di definizione del fondo delle risorse decentrate di ogni anno stabilito in sede di contrattazione, tenendo conto del personale in tempo parziale con metodo percentuale rispetto alle ore di lavoro.

Inoltre, nel fondo delle risorse decentrate si tiene conto del personale in Convenzione per l'assegnazione di eventuali somme derivanti dalle specifiche responsabilità.

Per il personale con incarico di E.Q. si rinvia a quanto stabilito dall'art. 23.

*Belt's* *Des* *Sp* *ES*  
*Spa* *Tanen*  
*M.* *De* *Thule*  
*[Signature]*



**TITOLO IV  
RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I**

**Istituti correlati all'orario di lavoro**

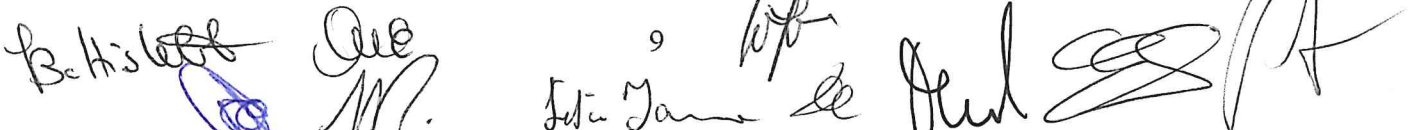
**Art. 10**

**Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL - art. 53 commi 2-8 CCNL 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
  - a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
  - b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato fino al 30%, in presenza di particolari e comprovate situazioni, da valutare di volta in volta, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai Settori interessati dalla trasformazione del rapporto. <sup>(7)</sup>
4. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
5. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda. Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
6. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
  - a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
  - b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
  - c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

<sup>7</sup> Il presente comma può essere inserito e completato, nelle parti non compilate, secondo modalità definite di comune accordo dalle parti negoziali in sede di contrattazione integrativa, in relazione a quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 2019-2021. Al riguardo si rappresenta l'esigenza che la parte datoriale valuti adeguatamente, in via preventiva, i potenziali effetti di un eventuale aumento del contingente del personale part-time sulla propria organizzazione e capacità operativa



## COMUNE DI PORLEZZA

7. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..

8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
- b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

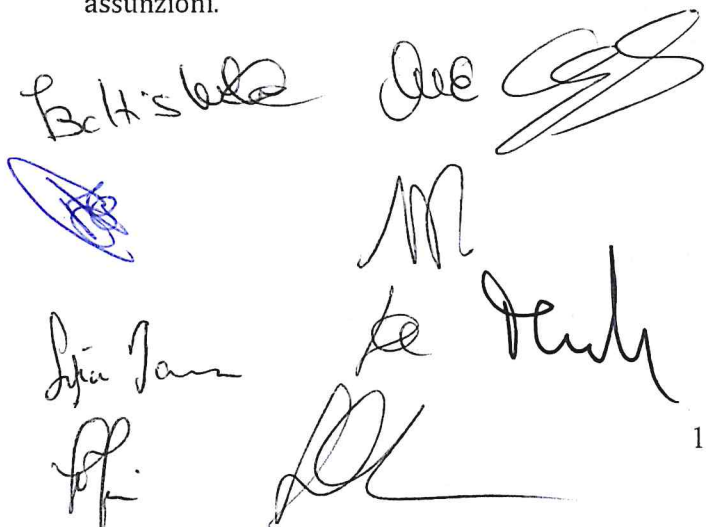
9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

The image shows several handwritten signatures in black ink. At the top left, there is a signature that appears to be 'Belt's' followed by a scribble. To its right is another signature. Below these, there is a signature in blue ink. Further down, there are several more signatures in black ink, some of which are more stylized and difficult to read. The signatures are arranged in a somewhat scattered manner across the bottom half of the page.

**Art. 11**  
**Reperibilità**

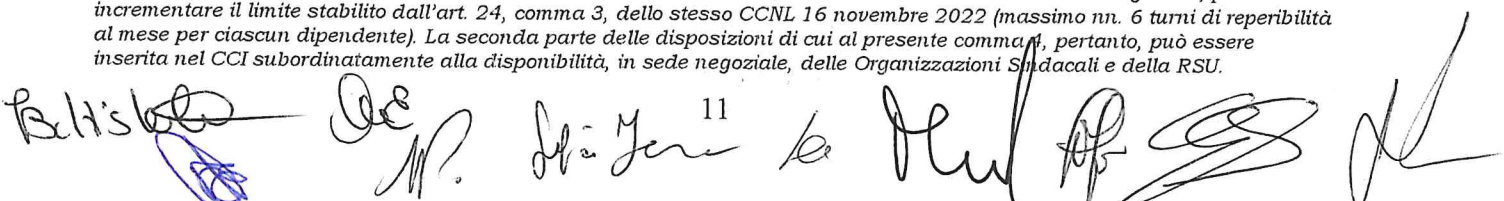
(art. 24CCNL 21.05.2018, art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di **Euro 13,00** per 12 ore al giorno <sup>(8)</sup>.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio dirigente/responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari <sup>(9)</sup>.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

---

<sup>8</sup> L'art. 24, commi 1 e 4, del CCNL 2016-2018, stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità, per il quale è stabilito un compenso di Euro 10,33 per 12 ore al giorno che, in sede di contrattazione integrativa, può essere elevato fino a un massimo di Euro 13,00

<sup>9</sup> L'art. 24, comma 4, del CCNL 2016-2018, stabilisce che le parti negoziali, in sede di contrattazione integrativa, possono incrementare il limite stabilito dall'art. 24, comma 3, dello stesso CCNL 16 novembre 2022 (massimo nn. 6 turni di reperibilità al mese per ciascun dipendente). La seconda parte delle disposizioni di cui al presente comma, pertanto, può essere inserita nel CCI subordinatamente alla disponibilità, in sede negoziale, delle Organizzazioni Sindacali e della RSU.



**Art. 12**  
**Turnazioni**

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL – ART. 30 CCNL)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'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, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

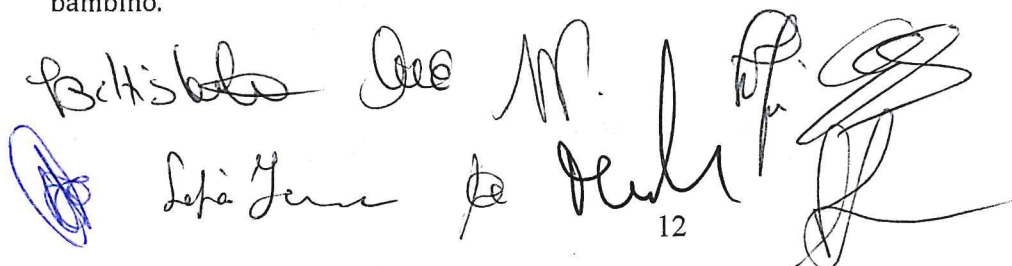
c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.

6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.



12

**Art. 13**

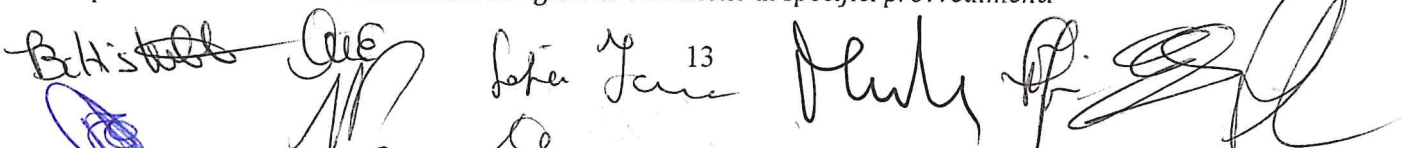
**Lavoro straordinario e Banca delle ore**

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) - art. 32 - art. 33 - art.29 CCNL)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1<sup>a</sup> aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022. <sup>(10)</sup>
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
  - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
9. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore.

---

<sup>10</sup> Le disposizioni di cui ai precedenti commi 3 e 4 potranno essere articolate in modo diverso, subordinatamente all'assenso di tutte le parti negoziali -in relazione a quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. r) e s), del CCNL 2019-2021 -, in presenza di particolari esigenze di carattere organizzativo e operativo dell'Ente che richiedano al riguardo l'adozione di specifici provvedimenti

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a signature that starts with 'Beh' and another that includes the number '13'.

**Art. 14**  
**Flessibilità dell'orario di lavoro**

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, etc.).

2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di **1 ora** rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del Settore.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

**Art. 15**  
**Orario multiperiodale**

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)

1. In caso si verifichi la costituzione di un orario multiperiodale la stessa sarà disciplinata con apposito accordo tra le parti interessate, ai sensi dell'art. 31 CCNL.

**Art. 16**  
**Buono pasto**

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)






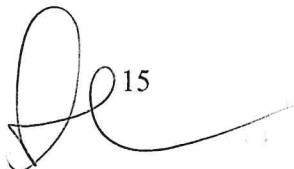
1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, può istituire mense di servizio o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
2. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti.
3. Il buono pasto spetta nel caso di prestazione lavorativa con un rientro pomeridiano con pausa non inferiore a trenta minuti. Spetta altresì quando il dipendente per esigenze lavorative urgenti

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a large signature on the right. A small number '14' is visible in the center.

COMUNE DI PORLEZZA

e non differibili, preventivamente autorizzate eccede il limite di sei ore e trenta minuti di effettivo lavoro.

4. Il valore massimo del buono pasto, attualmente pari a € 7,00, sarà adeguato a nuovi eventuali limiti massimi stabiliti da norme specifiche.

AP.  
Beltis   
   
M.   <sup>15</sup>

**TITOLO V**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

**CAPO I**  
**Risorse e Premialità**

**Art. 17**  
**Quantificazione delle risorse**

(art. 79-80 CCNL)

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate viene effettuata con determinazione preceduta da una delibera della Giunta comunale che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, che definiscono le risorse disponibili per ogni anno, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL;
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 vengono stanziare come da determinazione di costituzione del fondo ogni anno sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21 del presente contratto integrativo.
6. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.
7. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
8. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.





**Art. 18**

**Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

**CAPO II**

**Performance organizzativa e individuale**

**Art. 19**

**Premio correlato alla performance organizzativa**

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

1. E' costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita documentazione predisposta dal competente Responsabile del Servizio.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

## COMUNE DI PORLEZZA

4. Il Responsabile del Servizio è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
5. Ogni Responsabile del Servizio, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili del Servizio sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.
7. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale.
8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

### Art. 20

#### Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Al 30% (arrotondato per eccesso) dei dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata, maggiore di 80, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore stabilito in sede di costituzione del fondo, da ripartire in parti uguali.
2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
  - a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai 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









## CAPO III

### Disciplina delle indennità

#### Art. 21

##### Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Responsabile del Servizio.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie

Baltis    18     

COMUNE DI PORLEZZA

condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

- 6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
- 7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
- 8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 22

Indennità condizioni di lavoro

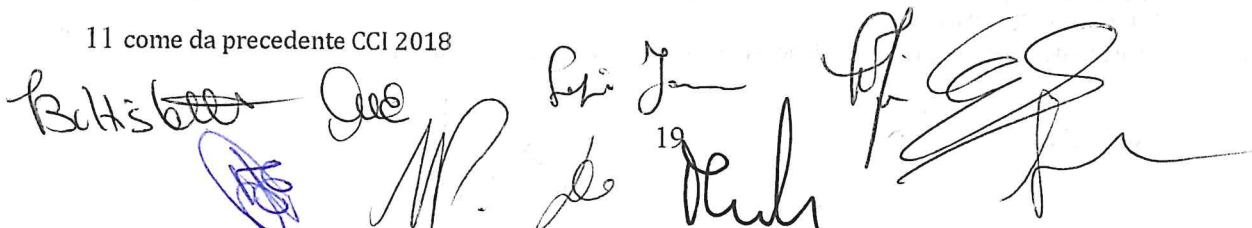
(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL) <sup>11</sup>

- 1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio di valori.
- 2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata, a decorrere dal 2019, solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
  - 4 € al giorno per i gg di effettivo disagio
- 3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
  - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
  - b. Con catrame - bitume - oli e loro derivati;
  - c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
  - d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.
 L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:
  - 1,15 € al giorno
- 4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori\* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati	Indennità
Importi maneggiati giornalieri	€/giorno
Fino a € 500,00	-
da € 500,01 a € 3.000,00	1,00
Oltre € 3.001,01	1,55

- 5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato della PO, sentito il Responsabile del Personale e con la verifica della previsione delle

<sup>11</sup> come da precedente CCI 2018


  
 A series of handwritten signatures in black ink, including some in blue ink, located at the bottom of the document.

## COMUNE DI PORLEZZA

risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.


6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati fino al massimo di 10 € giornalieri
  7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione della PO.
- \* non è da considerare valore il bancomat.

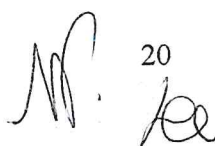
### Art. 23

#### Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) - art. 84 CCNL)

1. L'esercizio di un ruolo che, sulla base dell'organizzazione, ovvero della concreta strutturazione degli Uffici, dei Servizi e delle Aree/Settori dell'ente, comporti l'espletamento di compiti che preveda l'assunzione di specifiche responsabilità viene riconosciuto dal Comune di Porlezza tramite la possibilità di attribuire l'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021.
2. L'assegnazione della suddetta indennità avviene esclusivamente con provvedimento formale e motivato in favore del personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ (che non risulti titolare di incarico di EQ), precisando, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la specificità dei compiti e delle funzioni svolte rispetto al contenuto delle attività ordinariamente esigibili in considerazione dell'Area di inquadramento, sulla base delle indicazioni contenute nelle declaratorie professionali relative alla contrattazione collettiva e a quelle eventualmente previste, con propria disciplina, dall'Ente.
3. Dall'emanazione del suddetto provvedimento decorrono i relativi effetti, anche economici, dell'assegnazione. Esso deve essere, di norma, emanato annualmente.
4. Annualmente l'Ente, previa individuazione degli incarichi tra i vari Settori/Aree, stabilisce l'importo da destinare complessivamente alla remunerazione di compiti che comportano specifiche responsabilità in sede di contrattazione decentrata. Gli importi teorici da erogare per i singoli incarichi sono quelli risultanti dalla pesatura effettuata e indicata nel provvedimento di assegnazione. Essi vengono concretamente determinati, ciascun anno, proporzionalmente alla quota delle risorse decentrate destinata all'istituto, come precisato al successivo comma 8 del presente articolo.
5. Le fattispecie, esemplificative e non esaustive, alle quali si dovrà fare riferimento nel provvedimento di attribuzione dell'incarico sono le seguenti:
  - a) 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;
  - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
  - c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
  - d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - g) 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;
  - h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - k) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
  - l) coordinatore delle attività tecniche e della squadra di operai comunali.



 20





COMUNE DI PORLEZZA

6. Un unico dipendente può essere incaricato per più fattispecie, purché nettamente distinte e afferenti allo svolgimento di compiti non sovrapponibili, e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questa ipotesi l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità. In ogni caso, l'incarico non può essere oggetto di frazionamento tra più soggetti, fatti salvi i casi di sostituzione per cessazione anticipata dell'incarico.
7. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.
8. L'importo teorico dell'indennità è determinato nel provvedimento di attribuzione delle specifiche responsabilità, adottato previa riunione dei Responsabili di servizio in cui sono analizzati collegialmente il numero, la tipologia degli incarichi da attribuire ed proposta la relativa quantificazione applicando i seguenti criteri:

Remunerazione massima:

- |                                 |                  |
|---------------------------------|------------------|
| a) Area degli Operatori         | - Fino a € 1.000 |
| b) Area degli Operatori Esperti | - Fino a € 2.000 |
| c) Area degli Istruttori        | - Fino a € 3.000 |
| d) Area dei Funzionari          | - Fino a € 4.000 |

Parametri:

- Grado di Responsabilità
- Grado di Complessità
- Grado di Professionalità

1) Responsabilità

Il grado di responsabilità viene valutato in considerazione delle implicazioni interne ed esterne coinvolte nei compiti affidati e del grado di impegno necessario al loro svolgimento.

2) Complessità

Il grado di complessità viene valutato rispetto alla rilevanza giuridica, e/o amministrativa, e/o tecnica, e/o economico/finanziaria, e/o gestionale della materia oggetto dell'incarico.

3) Professionalità

La valutazione della Professionalità dell'incarico attiene alle capacità richieste al fine di svolgere l'attività demandata con competenza ed efficacia

9. La liquidazione dell'indennità avviene a cura del Responsabile del Servizio interessato, previa attestazione dell'effettivo svolgimento dell'incarico, anche contestualmente all'attribuzione della specifica responsabilità per l'anno successivo.
10. L'indennità è sempre proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato. A tal fine, si considera e conteggia come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.
11. Le somme che residuano dal mancato utilizzo nell'anno delle risorse destinate alla remunerazione di compiti che comportano specifiche responsabilità sono destinate ad aumentare l'ammontare disponibile per i compensi correlati alla performance individuale del medesimo anno.
12. Il provvedimento di attribuzione degli incarichi che comportano l'esercizio di specifiche responsabilità può essere soggetto a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno.
13. Non può darsi corso alla corresponsione dell'indennità per l'espletamento dei compiti che comportano specifiche responsabilità in caso di una valutazione della performance individuale negativa secondo i parametri indicati nel Sistema di Valutazione e Misurazione vigente nell'Ente, con riferimento all'ultima annualità che risulta formalmente valutata all'atto del possibile conferimento dell'incarico.













**CAPO IV**  
**Altri compensi, incentivi e benefit**

**Art. 24**  
**Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

(art. 7 comma 4, lett. g) - art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

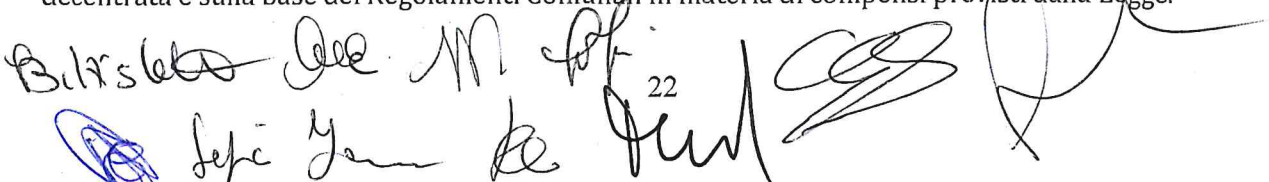
1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati -sulla base di specifiche disposizioni di legge -all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

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

2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

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

4. Le parti concordano che eventuali ulteriori incentivi stabiliti da norme di legge, saranno attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definitivo in sede di contrattazione decentrata e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

 22

## COMUNE DI PORLEZZA

### Art. 25

#### Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

Si fa rinvio al regolamento incentivi per funzioni tecniche approvato con D.G.C. n. 61 del 13.6.2023 (Art. 45 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36.)

### Art. 26

#### Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art 7 comma 4 lett. g)

Si rinvia al regolamento incentivi per il settore entrate approvato con D.G.C. n. 97 del 05.12.2019.

### Art. 27

#### Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.
3. L'Amministrazione si impegna a garantire gratuitamente o a prezzo agevolato l'effettuazione di visite di controllo, screening, ecc. a dipendenti, anche mediante accordi con Associazioni che usufruiscono degli spazi comunali per lo svolgimento della loro attività sanitaria.

## TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

### CAPO II Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

### Art. 28

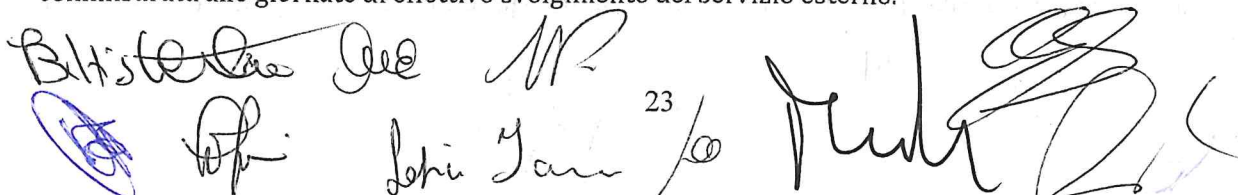
#### Indennità di funzione Polizia Locale

Si rinvia la trattazione dell'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 2019-2021 ad un successivo accordo.

### Art. 29

#### Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'B. H. Ste...', a signature 'Dee', a signature 'MR', a signature 'L. G. Jan' with a circled '23' next to it, and a large, stylized signature on the far right.

**Art. 30**

**Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio<sup>12</sup>;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La destinazione della somma operata con D.G.C. di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

**TITOLO VII**  
**Disposizioni Finali**

**Art. 31**

**Salute e sicurezza sul lavoro**

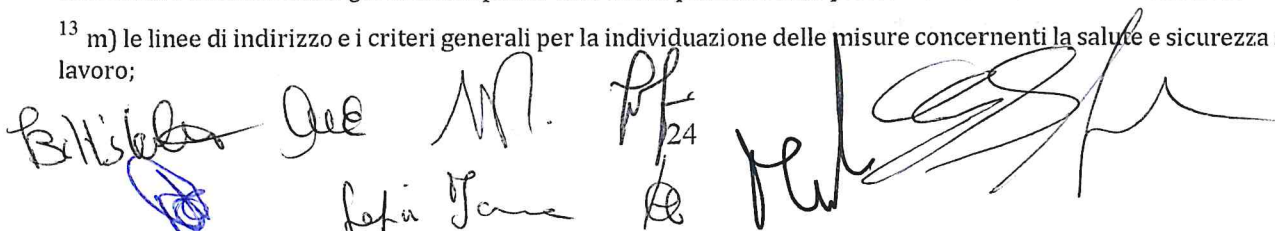
(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)<sup>13</sup>

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

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

<sup>12</sup> Ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018

<sup>13</sup> m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;





- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) 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. 32**

**Innovazioni tecnologiche**

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)<sup>14</sup>



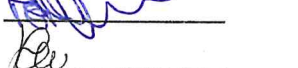
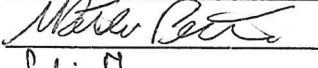
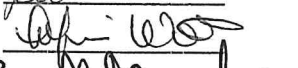
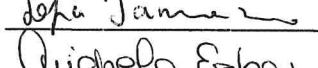
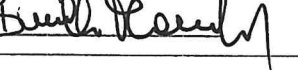
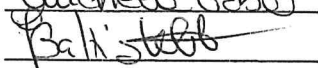

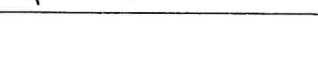
1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. 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. 33**

**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.

Data .....18.12.2023.....

Per la delegazione di parte datoriale:		Per la delegazione sindacale:	
Presidente		OO.SS. CISL - FP	_____
Componente		OO.SS. CGIL - FP	_____
Componente		R.S.U. Aziendale	
Componente		R.S.U. Aziendale	
Componente		R.S.U. Aziendale	
Componente		R.S.U. Aziendale	

<sup>14</sup> t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;