

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE (CCDIT) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

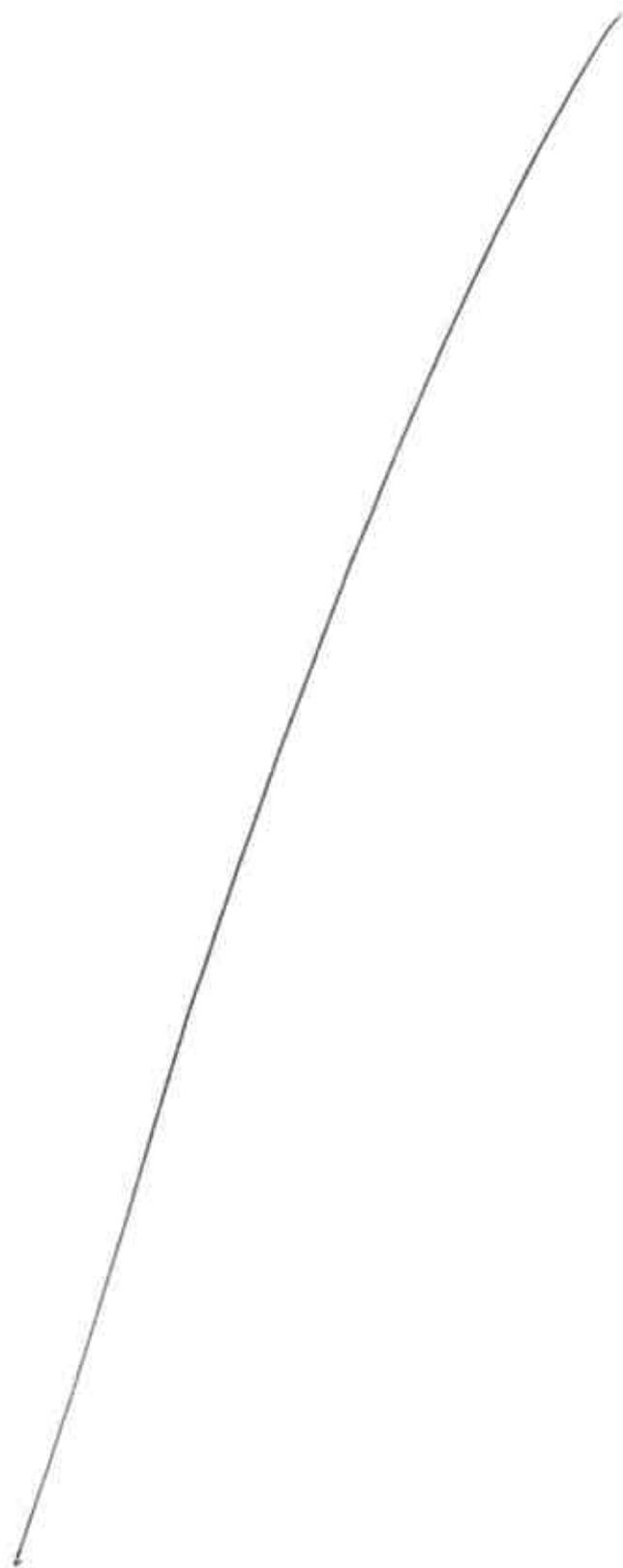
In data **21/12/2023** alle ore **10,00**, presso la Sala delle Eroine del Comune di Pontassieve, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Sauro Nardoni – Unione di Comuni	P [X] A []
Componente – Francesco Cammilli – Comune di Pontassieve	P [X] A []
Componente – Ferdinando Ferrini – Comune di Pontassieve	P [X] A []
Componente – Massimo Origa..... – Comune di Reggello	P [X] A []
Componente – Simone Piccioli..... – Comune di Reggello	P [X] A []
Componente – Francesca Guidotti – Comune di Pelago	P [X] A []
Componente – Hanna Meini – Comune di Rufina	P [X] A []
Membro aggiunto-.....Unione di Comuni	P [] A []

- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP Antonio Morelli.....	P [X] A []
OO.SS. Territoriale UIL FPL Giancarlo Battini.....	P [X] A []
OO.SS. Territoriale CISL FP Raffaella Comodo.....	P [] A [X]
OO.SS. Territoriale CSA RAL	P [] A []
R.S.U. Pontassieve – Sandra Ricci.....	P [X] A []
R.S.U. Pontassieve – Sandro Civai.....	P [X] A []
R.S.U. Pontassieve – Lucia Bisanzì	P [X] A []
R.S.U. Pontassieve – Paola Conti	P [X] A []
R.S.U. Pontassieve –	P [] A []
R.S.U. Reggello – Lucia Menci	P [X] A []
R.S.U. Reggello – Rossano Ermini	P [X] A []
R.S.U. Reggello –	P [] A []
R.S.U. Pelago – Lisa Fusi.....	P [X] A []
R.S.U. Pelago – Gabriele Berni	P [X] A []
R.S.U. Pelago – Cristina Baggiani	P [X] A []
R.S.U. Rufina –	P [] A [X]
R.S.U. Rufina – Alessio Longhi.....	P [X] A []
R.S.U. Rufina –	P [] A []
R.S.U. Unione – Ernesto Forzini....	P [X] A []
R.S.U. Unione – Giorgio Volpi.....	P [X] A []
R.S.U. Unione – Lorenzo Artini.....	P [X] A []



Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo territoriale (d'ora in avanti CCDIT) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte pubblica:

FERRIMI FERDINANDO
MASSIMO ORIGA
SIMONE DICCIOLI
MORENO FONTANI

Presidente _____
Componente _____
Componente _____
Componente _____
Componente _____
Componente _____

Per la delegazione sindacale:

~~OO.SS. CISL – FP~~
~~OO.SS. CGIL – FP~~
~~OO.SS. UIL – FPL~~
~~OO.SS. CSA RAL~~
~~R.S.U. Aziendale –~~
~~R.S.U. Aziendale –~~

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I – Disposizioni Generali.....	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	6
CAPO I – Risorse e Premialità.....	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	6
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	7
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	7
CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree.....	8
Art. 8 – Criteri generali.....	8
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	10
Art. 9 – Principi generali.....	10
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro.....	10
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	12
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	13
Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	13
Art. 13 - Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza.....	14
CAPO VI – Performance e Premio individuale.....	15
Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.....	15
CAPO VII – Sezioni speciali.....	16
Art. 15 – Indennità di servizio esterno.....	16
Art. 16 – Indennità di funzione.....	16
Art. 17 – Prestazioni in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (Art. 56-Ter del Ccnl del 21/05/2018).....	17
Art. 18 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada (art. 98 del Ccnl del 16/11/2022).....	18
Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.....	18
Art. 21 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato.....	20
Art. 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	20
Art. 23 – Indennità di turno (art. 30 del CCNL 16/11/2022).....	21
Art. 24 – Servizio di pronta reperibilità.....	21
Art. 29 – Orario multiperiodale.....	25
Art. 30 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio.....	26
CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI.....	26
Art. 31 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	26
Art. 32 – Innovazioni tecnologiche.....	27
Art. 33 - Le attività del “welfare integrativo” (art. 7, comma 4, lett. h) CCNL 16/11/2022 ed art. 82 del CCNL).....	27

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo territoriale 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 agli enti, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle 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 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022, oppure CCNL 16/11/2022);
- b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
- c) d.lgs. 165/2001 “*Testo Unico sul Pubblico Impiego*”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- d) 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 successive modificazioni ed integrazioni;
- e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;
- f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottati dai singoli enti firmatari;
- g) i Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance, approvati con i rispettivi atti da ciascuno degli enti firmatari;
- h) i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato integrativo territoriale si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Unione di Comuni del Valdarno e Valdisieve ed i Comuni di Pelago, Pontassieve, Reggello, Rufina, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale – con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto e si riferisce alle materie demandate alla contrattazione territoriale dalla contrattazione nazionale.

3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022

tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto e negli accordi annuali stipulati dai singoli enti, garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto decentrato integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito della sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL-2022.

4. Le norme del presente contratto entrano in vigore dal giorno successivo alla sua sottoscrizione, salvo quanto specificatamente dettato riguardo alle singole fattispecie contrattuali e conserveranno efficacia fino al 31 dicembre 2025 e comunque fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato, o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente contratto. I suoi effetti decorrono dal mese successivo alla sua sottoscrizione.

5. Al momento dell'entrata in vigore del presente contratto o nei termini specifici contenuti nelle singole disposizioni cessano di aver effetto i contratti, gli accordi o comunque i verbali già sottoscritti dalle parti e regolanti i medesimi istituti qui disciplinati.

6. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCDIT rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDIT oppure dal successivo CCDI locale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCDIT come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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 con convocazione entro dieci 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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCDIT è di esclusiva competenza delle singole amministrazioni e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) 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. In sede di prima applicazione del presente CCDIT, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate verrà effettuata con determinazione del responsabile competente, secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio.
3. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili saranno oggetto della contrattazione integrativa a livello di singolo Ente.

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento – fatte salve successive modifiche e/o integrazioni – è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:

- a) premi correlati alla performance organizzativa in conformità al vigente sistema di valutazione della performance;
- b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL-2022;
- c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
- d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
- e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
- f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
- g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
- h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
- i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
- j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
- k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;

- W
- l) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-*quater*, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL-2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - m) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
 - n) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - o) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
 - p) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo di ciascuna amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- e) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- f) 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;
- g) 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 ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- h) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;

- verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio secondo le modalità previste dal sistema di valutazione degli Enti;
- i) 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;
- j) il sistema di misurazione e valutazione della performance a livello di singolo ente è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022 ed art. 7, comma 4, lett. c) CCNL-2022)

Art. 8 – Criteri generali

L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE E STIPENDIALE - Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali	Artt. 102 e 106	150
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a	Artt. 102 e 106	200

	ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali		
--	---	--	--

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area istruttori delle professioni sanitarie e socio-sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni delle professioni sanitarie e socio-sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDIT, che ne forma parte integrante e sostanziale.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – 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 categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente e/o del Funzionario incaricato di E.Q.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, 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, a cura del competente Responsabile del Servizio, del Settore o dell'Area, titolare di incarico di elevata qualificazione.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018, art. 84-bis CCNL-2022 ed art. 7, comma 4, lett. d) CCNL-2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCNL-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

1.a ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure, da definire in modo puntuale nei CCDI locali ove il disposto lo consenta:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;

- Espletamento di attività disagiata:

- I. da 2,50 a 6,50 € per gli autisti con orari di lavoro disagiati e relazione diretta con l'utenza, per ogni giorno di effettivo servizio prestato nelle dette condizioni;
- II. da 2,00 a 5,00 € per il personale educativo e ausiliario con orari di lavoro disagiati e relazione diretta con l'utenza, per ogni giorno di effettivo servizio prestato nelle dette condizioni;

- III. da 2,00 a 5,00 € al giorno, per il personale socio-assistenziale che, in conseguenza della diretta relazione con l'utenza di area sociale e dei rapporti da intrattenere con le istituzioni tutelari, è soggetta a frequenti spostamenti, sia nell'ambito del territorio di competenza che fuori di esso, e al disagio del prolungamento dell'orario di servizio per tempi e modalità non programmabili;
- IV. da 2,00 a 5,00 € per personale addetto ai servizi cimiteriali con orari disagiati e con la responsabilità di apertura (custodia) di due o più cimiteri;
- V. da 4,00 a 8,00 € per il personale tecnico e operaio comandato a svolgere interventi di emergenza, al di fuori dell'orario di lavoro e di reperibilità, per ogni giornata nella quale è resa la prestazione straordinaria;

Gli importi sono fissati, entro i limiti delle suddette fasce, nei contratti integrativi dei singoli Enti.

- Espletamento di maneggio valori:

Per ogni giorno di espletamento del servizio sono corrisposte le indennità correlate alle fasce di valore che seguono:

- 1,00 € per trattamento annuale da 500,00 a 2.500,00 €;
- 1,20 € per trattamento annuale da 2.501,00 a 10.000,00 €;
- 1,40 € per trattamento annuale da 10.001,00 a 30.000,00 €;
- 1,60 € per trattamento annuale da 30.001,00 a 50.000,00 €;
- 1,80 € per trattamento annuale da 50.001,00 a 100.000,00 €;
- 1,90 € per trattamento annuale da 100.001,00 a 150.000,00 €;
- 2,00 € per trattamento superiore a 150.000,00 €.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 10,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c. e con la decorrenza indicata al comma 4:

3.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

3.b. Attività disagiate

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere

intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento formale.

4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli responsabili di Servizio/Settore/Area titolari di EQ o Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata mensilmente, o semestralmente o annualmente, sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. In considerazione della tempistica di approvazione del presente contratto territoriale decentrato, le parti stabiliscono che la regolazione dell'istituto disciplinato dal presente articolo acquisti efficacia con decorrenza dal 1° di gennaio 2024.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022 ed art. 7, comma 4, lett. f) CCCNL 16/11/2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84 del medesimo CCNL, viene erogata annualmente per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed E.Q., che non risulti titolare di incarico di E.Q.

2. 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-2022, secondo i seguenti criteri:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1 del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente/Funzionario EQ, con atto scritto, da emanare possibilmente entro il 31 gennaio di ogni anno, 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;
- b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
- c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- d) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità e stabiliscono l'esatto importo dell'indennità riconosciuta a ciascun dipendente secondo le modalità previste al successivo punto e);
- e) la Conferenza dei Responsabili di Servizio/Settore/Area o l'Organismo incaricato all'interno dell'ente di svolgere le funzioni di coordinamento organizzativo/direzionale provvede ad individuare tra i/le vari Servizi/Settori/Aree il numero e la tipologia di spe-

cifiche responsabilità che possono essere riconosciuti, con i relativi importi, così come elencate nell'Allegato "B" al presente CCDIT.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- giornata per avvenuta donazione di sangue;
- espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- permesso sindacale retribuito;
- partecipazione ad assemblee sindacali;
- riposo compensativo;
- aspettativa per mandato sindacale;
- maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- ferie;
- recupero festività soppresse;
- permessi mensili, ai sensi *ex lege* 104/1992;
- i giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022.

4. In considerazione della tempistica di approvazione del presente contratto territoriale decentrato, le parti stabiliscono che la regolazione dell'istituto disciplinato dal presente articolo e dall'Allegato "B" acquisti efficacia con decorrenza dal 1° di gennaio 2024, con l'eccezione delle indennità previste ai punti 3, 8 e 13 del medesimo Allegato "B" che verranno definite nei rispettivi contratti decentrati locali stipulati entro il 31 dicembre 2023.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 12.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

[art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile titolare di incarico EQ competente.

Art. 12.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile E.Q. del/la Servizio/Settore/Area competente. Le liquidazioni aventi come beneficiari gli incaricati E.Q. dovranno essere validate, secondo le specifiche di dettaglio che sono o saranno indicate nei sopra richiamati Regolamenti.

Art. 12.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile incaricato di E.Q. / Dirigente del/la Servizio/Settore/Area competente.
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022.
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

Art. 13 - Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza

(art. 7, comma 4, lett. af) CCNL-2022)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera af) e 55, comma 8, del CCNL-2022, le parti concordano che al personale dipendente, qualificato, individuato nell'organico da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi rivolti al personale dell'ente, possa venir corrisposto un incentivo economico, a valere sul fondo delle risorse decentrate, pari a **euro 25,00** per ogni ora di lezione frontale, una volta esaurite le poste di bilancio dei rispettivi enti destinate alla formazione ed aggiornamento del personale dipendente.

2. Le attività formative dovranno sempre prevedere un *test* finale di apprendimento e un questionario di gradimento sul contenuto dell'attività formativa, sul materiale didattico e sulle competenze del formatore.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

(art. 7, comma 4, lett. b) CCNL-2022 ed art. 7, comma 4, lett. ae) CCNL)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano che le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti, specificando che al fine di evitare le sperequazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli responsabili incaricati di EQ/dirigenti, la Conferenza dei Responsabili di Servizio/Settore/Area od altro analogo Organo presente nei singoli enti adotta sistemi uniformi e condivisi di valutazione dei rispettivi dipendenti:

- a) il Responsabile apicale procede alla valutazione, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance del rispettivo ente;
- b) l'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la somma complessiva che in sede di contrattazione di ente viene destinata al pagamento della produttività per la somma complessiva dei punteggi conseguiti da ciascun dipendente moltiplicata per il punteggio individuale conseguito in sede di valutazione dal singolo dipendente in proporzione alle giornate di servizio prestate ed al tempo lavoro per i dipendenti in part-time. Per la effettuazione di tale conteggio non sono considerate assenze le ferie ed il recupero del lavoro straordinario e tutte quelle assenze che norme, regolamenti e contratti di lavoro non prevedano come assenze, così come riportate all'art.11 comma 3 del presente CCDIT;
- c) partecipano alla ripartizione delle risorse e relativo compenso i dipendenti a tempo indeterminato e determinato che abbiano prestato servizio nell'anno di riferimento per almeno 52 giorni lavorativi effettivi intendendosi per tali le effettive presenze e le giornate di recupero compensativo o di riposo, con le eccezioni di assenza titolata di cui al precedente comma;
- d) è escluso il personale al quale siano state comminate nell'anno di riferimento di maturazione della produttività due o più sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale;
- e) la liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto previa idonea trasmissione dei dati relativi agli importi con i rispettivi beneficiari, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa) di norma provvedendo entro il mese di luglio.

2. In attuazione dell'art. 81 (differenziazione del premio individuale) commi 2 e 3 del CCNL-2022, la maggiorazione del premio individuale è stabilita nella misura del 30% (trenta per cento) del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata fino ad un massimo del 5% (cinque per cento) dei dipendenti con arrotondamento in eccesso, indipendentemente dall'area di appartenenza.

3. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- non aver mai conseguito la maggiorazione;
- più alta media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- maggiore anzianità di servizio presso il Comune;
- minore età anagrafica.

Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (15, 16, 17 e 18) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno

(art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi ordinari esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti e correlati.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio ordinario esterno e compensa tutti i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

3. La misura dell'indennità giornaliera, fra un minimo di €. 3,00 ed un massimo di €. 10,00, sarà determinata in sede di contrattazione integrativa a livello di Ente, tenuto conto delle specifiche condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio di riferimento.

4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio ordinario esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile del Servizio. Qualora, per particolari esigenze organizzative dell'Ente, ovvero a causa della fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.

Art. 16 – Indennità di funzione

(art. 7, comma 4, lett. w) CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022 e viene erogata in base ai seguenti parametri:

a) Funzioni di Vice comandante con la responsabilità di struttura organizzativa, preliminarmente istituita e deputata a funzioni di particolare complessità;

Commissario – indennità da €. 1.600,00 ad €. 4.000, parametro 200;

Ispettore – indennità da €. 1.520,00 ad €. 3.800, parametro 190;

b) Responsabilità di struttura organizzativa, preliminarmente istituita e deputata a funzioni di particolare complessità per coordinamento di personale e tipologia delle attività:

Commissario – da €. 1.280 ad €. 3.200, parametro 160;

Ispettore - da €. 1.200 ad €. 3.000, parametro 150;

c) Funzioni di Vice responsabile con la responsabilità di struttura organizzativa, preliminarmente istituita che comporta coordinamento di personale e responsabilità di area omogenea di materia:

Commissario – da €. 1.360 ad €. 3.400, parametro 170;

Ispettore – da €. 1.280 ad €. 3.200, parametro 160;

Assistente scelto – da €.1.200 ad €. 3.000, parametro 150;

Assistente – da €.1.120 ad €. 2.800, parametro 140;

d) Responsabilità di struttura organizzativa, preliminarmente istituita che comporta coordinamento di personale e responsabilità di area omogenea di materia:

Commissario – da €. 1.120 ad €. 2.800, parametro 140;

Ispettore – da €. 1.040 ad €. 2.600, parametro 130;

Assistente scelto da €. 960 ad €. 2.400, parametro 120;

Assistente da €. 880 ad €. 2.200, parametro 110;

e) eventuali specifici incarichi o posizioni di responsabilità, preliminarmente individuati, per la gestione di procedimenti o progetti complessi e connotati da autonomia operativa e responsabilità personale:

Commissario da €. 640 ad €. 1.600, parametro 80;

Ispettore da €. 560 ad €. 1.400, parametro 70;

Assistente scelto da €. 480 ad €. 1.200 parametro 60;

Assistente da €. 440 ad €. 1.100 parametro 55;

Agente scelto da €. 400 ad €. 1.000, parametro 50.

7. Gli importi delle indennità si ricavano moltiplicando il punteggio parametrico per il valore del singolo punto che sarà determinato, fra un minimo di 8,00 e un massimo di €. 20,00, in sede di contrattazione integrativa a livello di Ente e nel rispetto comunque del tetto massimo della indennità di funzione previsto dal CCNL- 2022.

8. Le varie fattispecie dell'indennità di funzione non sono fra loro cumulabili. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.

9. In considerazione della tempistica di approvazione del presente contratto territoriale decentrato, le parti stabiliscono che l'efficacia degli istituti come disciplinati dagli artt. 15 e 16 entri in vigore con decorrenza dal 1° di gennaio 2024.

Art. 17 – Prestazioni in occasione dello svolgimento di attività' ed iniziative di carattere privato (Art. 56-Ter del Ccnl del 21/05/2018)

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, eventualmente impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14/09/2000.

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

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1/04/1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14/09/2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL dell'1/04/1999.

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

Art. 18 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada (art. 98 del Ccnl del 16/11/2022)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, 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:

- ◆ contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, fermo restando quanto previsto dall'art. 98 comma 2 del CCNL-2022;
- ◆ finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL-2022;
- ◆ erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Ente.

Personale educativo e scolastico

Art. 19 – Incentivi economici per attività ulteriori rispetto a calendario scolastico

art. 7, comma 4, lett. ab) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ab) e 87, comma 5 del CCNL-2022, gli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico, nel rispetto del sopra richiamato articolo, verranno definiti nei contratti decentrati integrativi locali ove se ne ravvisasse la necessità.

2. Le somme, complessivamente calcolate, per ogni anno, vengono finanziate col fondo risorse decentrate, di cui all'articolo 79 del CCNL-2022 e andranno previste nell'accordo annuale per l'utilizzo, ex art. 80 CCNL-2022.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

(art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 16/11/2022)

1. Le parti danno reciprocamente atto che gli enti hanno provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022.

2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):

- a) l'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale

destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;

- b) i compensi collegati alla performance ed al merito dei titolari di EQ di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL 16/11/2022 vengono attribuiti esclusivamente a seguito del processo di valutazione previsto dal "Sistema di valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa" (ora titolari di incarico EQ) vigente nel rispettivo Ente;
- c) la valutazione dei titolari di incarichi di EQ viene svolta dal Nucleo di Valutazione, con l'intervento del Segretario generale e del Sindaco e si basa sulla rilevazione dei fattori valutativi previsti dal sistema stesso;
- d) la quota di risorse del fondo stanziato per la retribuzione complessiva degli incarichi di posizione organizzativa da destinare alla retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 16 novembre 2022, è stabilita dalla Giunta, a proprio insindacabile giudizio sulla base delle risorse disponibili e della programmazione delle attività dell'Ente;
- e) ai titolari di incarichi di EQ cui sia stato conferito eventuale incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa è riconosciuto ai sensi dell'art. 17 del CCNL 2022 un ulteriore importo che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione a valere sulle risorse destinate alla retribuzione di risultato, contestualmente alla pesatura delle nuove posizioni organizzative, per il periodo di effettivo svolgimento delle funzioni. L'indennità aggiuntiva non è riconosciuta per incarichi inferiori al mese e nel caso che il Nucleo, sentito il Segretario ed il Presidente, o su richiesta di questi, abbia rilevato un livello insufficiente delle prestazioni erogate nello svolgimento dell'incarico. In caso di valutazione parzialmente sufficiente l'importo è ridotto del 50%;
- f) le quote di retribuzione di risultato non liquidate a seguito delle eventuali decurtazioni operate in attuazione del Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche, ovvero del Regolamento degli incentivi per il recupero dell'evasione fiscale, restano acquisite al fondo per la retribuzione di risultato e vengono ripartite proporzionalmente. A tal fine, nella determinazione del coefficiente individuale di partecipazione alla ripartizione del fondo si terrà conto di tali eventuali riduzioni;
- g) la somma effettivamente destinata alla retribuzione di risultato conseguente alla valutazione in base al vigente sistema della performance dei vari enti verrà stabilita secondo le discipline in vigore nei singoli comuni e nella Unione. A tal fine le parti stabiliscono:
- che il coefficiente individuale (COEFRI) di partecipazione al fondo disponibile per la retribuzione di risultato (RR) è dato dal rapporto fra retribuzione di posizione individuale (RPI) e retribuzione di posizione massima presente nell'Ente (RPM) moltiplicato per il punteggio conseguito da ciascuno nella valutazione annuale (PI), rapportato ad unità, ulteriormente moltiplicato per il periodo di presenza in servizio (PSI), espresso in mesi, e per la quota ridotta (QRINC) a seguito dell'applicazione delle decurtazioni previste dal Regolamento incentivi tecnici e/o dal Regolamento incentivi fiscali, rapportata ad unità, secondo la seguente formula:

$$\text{COEFRI} = \text{RPI} / \text{RPM} * \text{PI} / 100 * \text{PSI} / 12 * \text{QRINC} / 100$$

- che la retribuzione di risultato individuale (RRI) è data dalla quota risultante dal rapporto fra il coefficiente individuale (COEFRI) e la somma di tutti i coefficienti individuale applicata alla somma totale disponibile, maggiorata dell'eventuale retribuzione per funzioni di Responsabile (RMR), attribuita ai sensi del punto e), applicando la seguente formula:

$$\text{RRI} = \text{RR} * (\text{COEFRI} / \text{SOMMA COEFRI}) + \text{RMR}$$

3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

Art. 21 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato
art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20*, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

2. La correlazione tra i suddetti compensi e la misura della indennità di risultato viene stabilita da ciascun ente in sede regolamentare del rispettivo incentivo.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative, dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area fino ad un ulteriore 10 per cento.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare,

psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 23 – Indennità di turno (art. 30 del CCNL 16/11/2022)

art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 3, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che 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 ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
2. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.
3. La corresponsione dell'indennità avverrà di norma mensilmente, sulla base di apposita comunicazione, effettuata al Servizio personale entro i termini utili per il pagamento, dal Responsabile del servizio di appartenenza del dipendente nella quale dovrà essere indicato nominativamente il personale avente diritto, il monte ore liquidabile ed attestato il rispetto delle condizioni previste nel presente articolo.

Art. 24 – Servizio di pronta reperibilità

(art. 7, comma 4, lett. i) CCNL 16/11/2022 e art. 7, comma 4, lett. k) CCNL 16/11/2022)

1. E' istituito il servizio di pronta reperibilità, per le aree di intervento individuate dagli Enti. Il lavoratore collocato, fuori dal proprio orario di lavoro, in reperibilità, deve porsi in condizione di essere prontamente rintracciato per una eventuale prestazione lavorativa, urgente ed indifferibile e dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

2. Ciascun dipendente non può essere collocato, di norma, in reperibilità per più di sei volte in un mese. Tale numero massimo dei turni mensili può essere elevato in sede contrattazione decentrata di Ente.

Art. 24.1. – Servizi di pronta reperibilità dell'Unione

1. L'organizzazione dei servizi di pronta reperibilità AIB e Protezione civile è disciplinata dai rispettivi Regolamenti. Per la Protezione civile il servizio è svolto in forma associata assieme ai Comuni dell'Unione ed è assicurato da personale dipendente dell'Unione e dei Comuni.

2. I calendari di reperibilità sono adottati periodicamente dai competenti responsabili.

Art. 24.2. – Servizi di pronta reperibilità di ambito comunale

La reperibilità dei Servizi tecnici comunali e di Stato civile può essere attivata da ciascun Ente per assicurare la copertura dei rispettivi servizi nei giorni festivi e di sospensione delle attività. Si svolge sulla base di calendari predisposti con periodicità stabilita nei singoli regolamenti o atti similari dai Responsabili dei competenti Servizi.

Art. 24.2.a – Principi di organizzazione dei servizi di ambito comunale

1. L'attività dei servizi di ambito comunale (Tecnico e di Stato civile) è disciplinata da atti regolamentari dei Comuni, ovvero da atti organizzativi dei competenti Responsabili.
2. In ogni caso, il servizio è assicurato per un congruo numero di ore, comunque non inferiori a quattro e non superiori a dodici nell'arco della giornata, collocate in maniera bilanciata all'interno dei periodi di chiusura delle corrispondenti attività. I lavoratori in disponibilità sono dotati di telefono cellulare, per il periodo durante il quale sono reperibili.

Art. 24.3. – Indennità di reperibilità

1. Il servizio di reperibilità è remunerato con l'indennità prevista dall'art. 24 del CCNL del 2018 e stabilita in euro 12,50 per dodici ore, elevata a euro 24,00 nei giorni festivi. Per i periodi inferiori a dodici ore è corrisposta un'indennità oraria di euro 1,10, elevata ad euro 2,20 nei giorni festivi.
2. Per le giornate di reperibilità ulteriori rispetto alle sei mensili ordinarie l'indennità base è elevata ad euro 13,00. Sono proporzionalmente rideterminate le corrispondenti indennità festive ed orarie.

Art. 24.4. – Trattamento in caso di chiamata

1. In caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario, o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario da effettuarsi secondo le regole ordinarie per il recupero del lavoro straordinario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui sopra.

Art. 24.5. – Disposizioni finali

1. E' altresì garantito, qualora la pronta reperibilità cada in giorno festivo, il diritto ad ottenere un riposo compensativo, senza riduzione del debito orario settimanale. Ciò comporta che il lavoratore dovrà assicurare l'effettuazione del normale orario di 36 ore, esclusi i giorni festivi, nell'arco della settimana.

Art. 25 – Riduzione di orario servizi turnificati

(art. 7, comma 4, lett. ad) Ccnl 16711/2022 e art. 22 CCNL del 1/04/1999)

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale è applicata, ai sensi dell'art. 22 CCNL del 1/04/1999, una riduzione di orario che consenta il raggiungimento delle 35 ore medie settimanali.
2. Tenuto conto prioritariamente della necessità di mantenere sostanzialmente inalterato il livello di erogazione dei servizi nell'arco dell'anno le prestazioni lavorative saranno svolte in turni di 5 ore e 50 minuti giornalieri per sei giorni settimanali, ovvero in turni di 6 ore giornaliere con riconoscimento di un giorno di riposo per recupero ogni sei settimane di servizio effettivo, secondo quanto stabilito in sede di contrattazione di Ente.

3. La riduzione di orario si applica al Personale dell'area della vigilanza. Sono esclusi dalla riduzione coloro che, seppur assegnati a strutture operanti in turno o con orario plurisettimanale, non siano personalmente adibiti ai suddetti regimi di orario.

4. Il valore del divisore che determina la retribuzione oraria dei lavoratori turnisti ai quali è riconosciuta la riduzione dell'orario viene riproporzionato ai sensi dell'art. 52, terzo comma, del CCNL del 14/09/2000.

5. E' compito dei servizi di controllo interno verificare che gli eventuali oneri derivanti dall'applicazione della riduzione di orario siano finanziati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, ovvero con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

Art. 26 - Lavoro straordinario e banca ore

1. Il numero delle ore di straordinario cumulabili nella Banca delle ore non può superare, nell'anno, il numero di 40 (quaranta). Le ore accantonate nella Banca devono essere utilizzate entro l'anno successivo.

2. La disposizione di cui sopra è riportata nel Disciplinare degli orari di lavoro, adottato dall'Unione e valido per tutti gli Enti che ne fanno parte.

3. L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario è demandato alla contrattazione a livello di Ente.

Art. 27 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Ai fini dell'attivazione dell'orario di lavoro flessibile ciascun Ente, tenendo conto dell'orario di apertura al pubblico, individua le fasce di servizio obbligatorie stabilendo i relativi orari di inizio e fine (ingresso e uscita) nell'ambito delle fasce riportate nella seguente tabella:

ORARIO FLESSIBILE FASCE ORARIE OBBLIGATORIE	FASCIA OBBLIGATORIA ANTIMERIDIANA	Ingresso	Dalle 8,30 alle 9,00
		Uscita	Dalle 12,30 alle 13,30
	FASCIA OBBLIGATORIA RIENTRO POMERIDIANO	Ingresso	Dalle 14,30 alle 15,00
		Uscita	Dalle 17,00 alle 18,00

2. Nelle giornate ad orario corto (erogazione delle prestazioni lavorative in orario mattutino) il termine ultimo per il completamento dell'orario (limite massimo dell'orario di uscita) è collocato a distanza di sei ore dall'orario ultimo di ingresso. Nelle giornate lunghe (prestazioni mattutine con rientro pomeridiano) il termine ultimo per il completamento dell'orario (limite massimo giornaliero dell'orario di uscita) è stabilito a distanza di dieci ore dall'orario ultimo di ingresso, con un intervallo minimo di trenta minuti per la consumazione del pasto nella fascia oraria fra le 12,30 e le 15,00 e nel rispetto della fascia di orario obbligatoria.

3. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. In relazione all'orario di apertura al pubblico è consentita una fascia di flessibilità nel lavoro giornaliero (orario flessibile) che consiste nell'anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale. Le due facoltà possono essere esercitate anche congiuntamente, senza cioè l'obbligo di completare l'orario giornaliero.

4. Le fasce di oscillazione dell'entrata e dell'uscita saranno comprese fra trenta e novanta minuti. Le fasce orarie obbligatorie dovranno garantire l'erogazione di almeno i due terzi dell'orario ordinario e, di norma, coincideranno con l'orario di apertura al pubblico.

5. La fascia di flessibilità non può essere utilizzata per anticipare l'entrata mattutina e, ancorché rilevato dai dispositivi elettronici, l'orario anticipato non è calcolato ai fini del computo giornaliero delle ore lavorate.

6. L'orario flessibile si applica alla generalità dei dipendenti con esclusione dei lavoratori addetti a servizi organizzati in turno, degli operai assegnati a squadre esterne, del personale

addetto ai servizi educativi, del personale addetto ai servizi di trasporto e di tutti i dipendenti che sono tenuti ad osservare un orario fisso. Per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata, ovvero per temporanee carenze di organico, il Responsabile del servizio può individuare specifiche casistiche di esclusione o di sospensione temporanea dal godimento del beneficio della fascia di flessibilità di cui ai commi precedenti, notiziando il dipendente interessato che potrà contro dedurre.

7. Al fine di consentire una corretta ed efficace gestione dell'orario flessibile, qualora all'interno delle fasce orarie di flessibilità le prestazioni lavorative giornaliere eccedano le sei ore ma siano inferiori a sette ore è consentito effettuare l'intervallo obbligatorio per pausa ai fini del recupero delle energie psico-fisiche anche per periodi ridotti rispetto a quanto previsto dall'articolo 10, comma 3, primo periodo, e comunque non inferiori al minimo di legge di dieci minuti.

8. Per i dipendenti che non possono usufruire della flessibilità oraria di cui ai precedenti commi (es.: squadre di operai esterni, autisti del trasporto pubblico, agenti di polizia locale, ecc.) può essere stabilita una tolleranza di non più di 15 minuti in entrata. In caso di tolleranza, il dipendente deve comunque effettuare l'orario giornaliero previsto e recuperare il ritardo, in termini e modalità concordati con il Responsabile del Servizio, comunque non oltre il mese successivo.

9. L'assegnazione degli orari da parte dei Responsabili dovrà ispirarsi a principi di omogeneizzazione evitando il proliferare di orari personalizzati. Nell'ambito di tali principi generali i Responsabili possono valutare specifiche esigenze espresse dal personale che, per apprezzabili e documentate motivazioni e/o per riconosciuti particolari stati di infermità con allegate certificazioni mediche, può chiedere di avvalersi di specifiche forme flessibili dell'orario di lavoro. Tali esigenze, se riconosciute valide, potranno essere tenute in considerazione - per un periodo limitato e ragionevole di tempo - per consentire un ingresso ulteriormente posticipato non oltre trenta minuti dalla fascia di flessibilità, ovvero per una più lunga durata della pausa giornaliera, fermo restando che una pausa superiore alle due ore non dà diritto all'erogazione del buono pasto. La richiesta di flessibilità collegata a particolari stati di infermità, va comunque rinnovata allo scadere della validità della certificazione, e dovrà essere supportata da ulteriore certificazione medica attestante il perdurare delle cause.

10. E' riconosciuta prioritaria la situazione dei "dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare" e di quelli "impegnati in attività di volontariato", come previsto dall'art. 7 del D.lgs. n.165/2001 e dall'art. 27 del CCNL 21 maggio 2018. In tale ambito, devono essere anche adeguatamente valutate le esigenze dei dipendenti con figli minorenni o con obbligo di assistenza ai familiari non autosufficienti o che necessitano di assistenza personale.

11. Nelle particolari situazioni di cui ai precedenti comma 9 e 10 possono anche essere accolte richieste di orario a turno unico su cinque giorni (7 ore e 12 minuti di prestazione lavorativa, oltre 30 minuti di pausa obbligatoria). Il riconoscimento di tale particolare orario non fa maturare il diritto alla corresponsione del buono pasto.

12. Le specifiche esigenze espresse dal personale per essere prese in considerazione non devono essere incompatibili e/o inconciliabili con le esigenze del servizio e, in particolare, con la necessità di assicurare l'erogazione dei servizi pubblici e devono comunque armonizzarsi con le connesse superiori esigenze organizzative dell'Ente.

13. Le disposizioni del presente articolo sono riportate nel Disciplinare degli orari di lavoro, adottato dall'Unione e valido per tutti gli Enti che ne fanno parte.

14. Le parti firmatarie del presente CCDIT si impegnano a rivedere la disciplina organizzativa dell'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro e di servizio valido per l'Unione e per tutti i comuni che aderiscono al Servizio Personale Associato come licenziata nel corso del 2019 con atto di Giunta della Unione nr. 61 del 04/06/2019, unitamente alle Disposizioni per la concessione dei buoni pasto come approvate con atto di Giunta nr.62 del 04/06/2019,

convocando appositi incontri e redigendo un nuovo testo entro e non oltre il mese di settembre 2024.

Art. 28 – Orario massimo di lavoro settimanale
(art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022)

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni o presso l'Unione (articolo 23, CCNL-2022);
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione;
- dipendenti appositamente individuati con ordine di servizio del proprio responsabile, previa informazione alle OO.SS..

Art. 29 – Orario multiperiodale

(art. 31 CCNL-2022 e art. 7, comma 4, lett. q) Ccnl 16/11/2022)

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto è stabilita dai singoli enti sottoscrittori del presente testo in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.
3. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo: da 13 a 15 settimane/anno.
5. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.
6. Per il personale addetto a servizi connessi, direttamente o indirettamente, con le attività educative e scolastiche le cui esigenze di maggior concentrazione dell'orario coincidono con il periodo di svolgimento delle dette attività è consentita l'elevazione fino ad un massimo di 32 settimane nel periodo di maggiore concentrazione dell'orario, previo consenso del dipendente, a condizione che:
 - l'orario settimanale del periodo di plus orario non superi comunque le 40 ore;
 - il recupero del plus orario avvenga, prioritariamente, con riduzione delle giornate lavorative nel periodo di chiusura e/o sospensione dei servizi, secondo un calendario stabilito di anno in anno.
7. La disposizione di cui sopra è riportata nel Disciplinare degli orari di lavoro, adottato dall'Unione e valido per tutti gli Enti che ne fanno parte.

Art. 30 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

art. 7, comma 4, lett. aa) CCNL 16/11/2022

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro;
- b) area della vigilanza e polizia locale;
- c) area scolastica ed educativa;
- d) addetti del Sistema bibliotecario e museale.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 31 – Salute e sicurezza sul lavoro

art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:

- a) l'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
- b) in questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo;
- c) la metodologia è articolata come segue:
 - Valutazione periodica dei rischi;
 - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - Piano di Sicurezza;
- d) l'assegnazione delle risorse destinate alla prevenzione dovrà consentire:
 - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
 - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
 - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
 - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale;
- e) le attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Art. 32 – Innovazioni tecnologiche

(art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

CAPO III – Welfare integrativo

Art. 33 - Le attività del "welfare integrativo" (art. 7, comma 4, lett. h) CCNL 16/11/2022 ed art. 82 del CCNL)

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera h), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue, per ciò che concerne il Welfare integrativo, disciplinato dall'articolo 82 del CCNL medesimo. Ciascun ente firmatario, nella propria autonomia e nel rispetto dei vincoli di legge e del CCNL del comparto, stanZIA le risorse destinate al welfare distinguendole tra quelle già previste per le medesime finalità ante CCNL 16/11/2022 e quelle mediante utilizzo di quota parte del fondo risorse decentrate dell'anno specifico di contrattazione.

1.2 = DESTINAZIONE DELLE RISORSE:

Le risorse relative al "welfare integrativo" di cui all'art. 82, del CCNL-2022, nei limiti sopra previsti, sono destinate agli utilizzi di cui all'unita tabella "A", nelle percentuali e con le modalità di dettaglio che saranno individuate in sede di contrattazione decentrata di ente. Le risorse destinate ai diversi utilizzi saranno quantificate nella predetta tabella in base alle disponibilità di ciascun anno da ciascun ente firmatario sulla base delle decisioni contrattate a livello locale.

Nel caso di sussidi e contributi, le spese ammesse ai benefici sono unicamente quelle sostenute nel periodo temporale lavorato presso l'ente. È escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. È esclusa altresì la partecipazione ai benefici di cui al presente contratto nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.

Le somme che a consuntivo risultassero non spese sono ripartite dell'esercizio successivo.

TABELLA "A" – RIPARTIZIONE DELLE SOMME TRA LE CASISTICHE DI CUI ALL'ART. 82, COMMA 1, CCNL-2022:

Voce	Ripartizione % delle risorse
Iniziative di sostegno al reddito della famiglia	7%

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

Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli	____%
Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale	____%
Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti, ecc	____%
Polizze sanitarie integrative	____%
Totale complessivo risorse anno _____	100,00%

A. SUPPORTO ALL'ISTRUZIONE E PROMOZIONE DEL MERITO DEI FIGLI

Previa presentazione di apposita documentazione che attesti il percorso scolastico dei figli conviventi, per l'anno _____, con riferimento all'anno scolastico o accademico _____ - _____ e in modo analogo negli anni successivi, al personale che abbia i requisiti di cui alla seguente tabella e negli importi massimi dalla stessa indicati. La voce "università" non comprende i corsi di studio post-laurea.

Corso di studi	Importo max. concedibile	Requisiti
Università	€ 00000	superamento almeno n. ___ esami nell'anno accademico; media complessiva di tutti gli esami almeno pari al ___; non essere iscritto fuori corso.
Scuola secondaria di 2° grado	€ 00000	media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al ___;
Scuola secondaria di 1° grado	€ 00000	media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al ___;

B. CONTRIBUTI A FAVORE DI ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE E CON FINALITÀ SOCIALE

Previa presentazione di apposita documentazione comprovante la spesa sostenuta per la frequenza di corsi connessi all'accrescimento professionale da parte del dipendente, abbonamenti intestati al dipendente, esclusivamente nominativi ed annuali, ad attività culturali e sportive per il tempo libero, frequenza di centri estivi o corsi extrascolastici da parte dei figli a carico, nell'importo massimo di € _____ per dipendente.

C. ANTICIPAZIONI, SOVVENZIONI E PRESTITI A FAVORE DI DIPENDENTI IN DIFFICOLTÀ AD ACCEDERE AI CANALI ORDINARI DEL CREDITO BANCARIO O CHE SI TROVINO NELLA NECESSITÀ DI AFFRONTARE SPESE NON DIFFERIBILI

I prestiti verranno concessi per gli importi che seguono, e saranno ammortizzabili nel numero di quote a fianco di ciascun importo indicate:

IMPORTO PRESTITO	NUMERO RATE	IMPORTO RATA MENSILE
	n.	€

or

2

€ _____	n. _____	€ _____
	n. _____	€ _____
	n. _____	€ _____
€ _____	n. _____	€ _____
	n. _____	€ _____

Il prestito si estingue con il pagamento dell'ultima rata ovvero con il rimborso anticipato su richiesta del dipendente. Nel caso di cessazione dal servizio, il residuo del debito verrà recuperato sull'ultimo stipendio corrisposto o, ove ciò non fosse possibile, su qualsiasi altra cifra che a qualsiasi titolo potrà spettare al dipendente. Qualora ancora non fosse possibile recuperare per intero la quota residua, l'ente si riserva di recuperare il credito con le modalità consentite dalla legge.

D. POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE DELLE PRESTAZIONI EROGATE DAL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE:

Previa presentazione di idonea documentazione attestante la stipula della polizza e il costo sostenuto.

E. ALTRE INDICAZIONI

L'erogazione delle voci di cui sopra, ad eccezione di quelle previste alle lettere __ e __ (le specifiche da definire in sede di contrattazione a livello di singolo ente), avviene sulla base della situazione economica del nucleo familiare desunta dalla certificazione ISEE in corso di validità alla data di pubblicazione del bando. A tal fine sono istituite le seguenti fasce di ISEE, in relazione alle quali viene determinato l'importo del beneficio:

Scaglioni ISEE (in €)	Importi concedibili
Fino a € _____	Importo intero
da € _____ a € _____	50% importo concedibile
Più di € _____	Nessun importo

Viene, comunque, stabilito un tetto massimo di erogazioni al singolo dipendente, di € xxxxxxxx;

L'emanazione del bando avviene entro il mese di gennaio dell'anno successivo al verificarsi delle diverse fattispecie, previa presentazione della documentazione richiesta;

L'erogazione degli importi collegati alle singole voci di cui sopra, avviene in un'unica soluzione con la busta paga di maggio dell'anno successivo, al termine dell'esame istruttorio di tutte le istanze pervenute per tutte le motivazioni previste;

Al termine delle erogazioni verrà fornita apposita informativa alle RSU, in forma aggregata e non nominativa, con indicazione, per ogni singola voce, della somma complessivamente erogata e del numero dei beneficiari.

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the bottom left margin.

Handwritten signature on the bottom center margin.

Handwritten signature on the bottom right margin.

Handwritten signature on the bottom right margin.

Handwritten signature on the bottom right margin.

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI
ALL'INTERNO DELLE AREE**
(art. 14 CCNL-2022 e art. 8 CCDIT)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, secondo quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.
3. Possono partecipare i dipendenti a tempo indeterminato degli Enti firmatari che risultano in servizio alla data di scadenza dell'avviso di selezione, mentre, per quanto riguarda il personale cessato per pensionamento, coloro che erano in servizio al primo gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.
4. Inoltre, possono partecipare i dipendenti assunti a tempo indeterminato collocati, oppure che siano stati collocati, in aspettativa ex art. 110, co. 5 del TUEL, qualora il servizio ex art. 110 sia svolto presso l'ente di appartenenza nel quale è stato collocato in aspettativa. In tal caso, il periodo di servizio svolto ex art. 110 è considerato a tutti gli effetti periodo di servizio maturato nell'area di appartenenza. In relazione a tale fattispecie, il lavoratore che partecipa, concorrerà per l'area di appartenenza dove risulta in servizio a tempo indeterminato.
5. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **tre anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito e per il conteggio degli anni, secondo un recente parere Aran, l'anno di attribuzione è da considerarsi compreso.
6. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi **due anni**, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022.
7. Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area"- Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno separatamente per **ciascuna area** con le specifiche di cui al comma 13 viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate e nel rispetto del limite del 50% dei dipendenti a tempo indeterminato aventi titolo a partecipare alla selezione ex art. 23 del D.lgs nr. 150/200. In caso di numeri decimali si approssima per difetto (ad esempio nell'ipotesi in cui possano fare la progressione l'1,5 dei dipendenti, la stessa potrà essere svolta soltanto da una unità di personale) mentre in caso di aventi diritto alla progressioni limitati ad una unità non opera il limite del 50% (ad esempio nella ipotesi in cui possa fare la progressione 1 dipendente la stessa potrà comunque essere assegnata).
8. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto.
9. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
10. Al fine di evitare le **sperequazioni** che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di **valutazione** da parte dei singoli EQ, la Conferenza dei Responsabili di

Servizio/Settore/Area od altro analogo Organo presente nei singoli enti adotta sistemi uniformi e condivisi di valutazione dei rispettivi dipendenti come previsti dall'art. 14 del presente CCDIT.

11. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dalla conferenza dei Responsabili di Servizio/Settore/Area od altro analogo Organo presente nei vari enti, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sulla Intranet aziendale per almeno 15 (quindici) giorni; l'esame e la valutazione delle domande presentate dal personale titolare di EQ è effettuata dal dirigente/Segretario o, in mancanza, dal Nucleo di Valutazione.

12. Le graduatorie di cui al comma 11 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato.

13. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 6, in via preventiva, saranno definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d) art.	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
RISULTANZE VALUTAZIONI ANNUALI INDIVIDUALI: Media delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	76	Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato assegnando 76 punti alla media di 100 ed in proporzione ai punteggi inferiori.
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	24	2,40 (due punti e quaranta) all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza o frazione di anno superiore a sei mesi, del dipendente, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita nell'area.
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di quattro anni (<i>facoltativo</i>)	3	cinque anni di NON progressione: punti uno ; sei anni di NON progressione: punti due ; sette o più anni: punti tre .

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. dipendente, con nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero di figli minori a carico;
2. dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;
3. dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
4. dipendente più anziano di età.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Large handwritten signature

Handwritten signature

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 11 CCDIT)

NUM.	COMPITI	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;	350	1.000
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);	350	1.000
3.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi;	350	1.000
4.	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;	350	1.000
5.	Essere punto di riferimento (responsabile di procedimenti amministrativi), tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi; rivestire il compito di responsabile di unità organizzativa semplice (ufficio) e/o complessa (servizio) o comunque di unità di progetto nell'articolazione organizzativa del singolo ente;	750	3.000
6.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;	350	1.000
7.	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...): <i>project manager</i> e personale di supporto;	350	1.000
8.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;	350	1.000
9.	Personale addetto ai servizi di protezione civile;	350	1.000
10.	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;	350	1.000
12.	Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.lgs. n. 36/2023;	350	1.000
13	Essere titolare di procedimenti complessi nei quali è coinvolta l'autorità giudiziaria.	1.000	3.000

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, le indennità si sommano entro il tetto massimo di € 3.000,00 elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei funzionari ed EQ.

Handwritten notes on the left margin:
A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

Handwritten notes on the right margin:
A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

Handwritten mark: A

Handwritten mark: B

Handwritten mark: C

Handwritten mark: D

Handwritten mark: E