

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE  
DEL COMUNE DI SANTA MARIA DELLA VERSA  
RELATIVO AL TRIENNIO 2023 – 2025  
PARTE NORMATIVA**

## Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI .....	3
ART. 1 – PREMESSA.....	3
ART. 2 – OGGETTO E FINALITA’.....	3
ART. 3 – AMBITO DI APPLICAZIONE .....	3
ART. 4 – VALIDITA’, DURATA E VERIFICHE PERIODICHE .....	4
ART. 5 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE DISPOSIZIONI .....	4
TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI .....	5
ART. 6 – OBIETTIVI E STRUMENTI .....	5
ART. 7 – CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO.....	5
ART. 8 – PREROGATIVE SINDACALI .....	5
TITOLO III - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA’ DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI.....	7
ART. 9 – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO .....	7
TITOLO IV - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA’ DI LAVORO.....	8
ART. 10 – MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO .....	8
ART. 11 – RIFLESSI SULLA QUALITA’ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA’ DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE.....	8
TITOLO IV - ORARIO DI LAVORO .....	10
ART. 12– CRITERI PER L’INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA’ DELL’ORARIO DI LAVORO .....	10
ART. 13 – DURATA DELL’ORARIO DI LAVORO .....	10
ART. 14 – LAVORO STRAORDINARIO .....	11
ART. 15 – BANCA DELLE ORE .....	11
ART. 16 – CONTINGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE .....	12
TITOLO V - TRATTAMENTI ECONOMICI .....	14
CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI .....	14
ART. 17 – COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE .....	14
ART. 18 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE .....	14
ART. 19 – CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE .....	15
ART. 20 – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE.....	16
PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE AREE .....	16
CAPO II – LE INDENNITA’ ACCESSORIE .....	20
ART. 21– INDENNITA’ CONDIZIONI DI LAVORO .....	20
ART. 22 – INDENNITA’ PER SPECIFICHE RESPONSABILITA’ .....	21
ART. 23 – CRITERI GENERALI PER L’ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA .....	23
CAPO III – SEZIONE SPECIALE “DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE” .....	24
ART. 24 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO .....	24
ART. 25 – CORRELAZIONI TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO .....	25
CAPO IV – SEZIONE SPECIALE “POLIZIA LOCALE” .....	26
ART. 26 - INDENNITA’ DI SERVIZIO ESTERNO.....	26
ART. 27 – INDENNITA’ DI FUNZIONE .....	26
TITOLO VI - ISTITUTI VARI .....	28
ART. 28 – WELFARE INTEGRATIVO.....	28
TITOLO VII .....	29
ART. 29 – DISPOSIZIONI FINALI.....	29

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### ART. 1 – PREMESSA

In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto dall'A.RA.N. e dalle organizzazioni sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e CSA Regioni Autonomie Locali il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021.

Nel disciplinare la contrattazione collettiva integrativa, il summenzionato CCNL individua all'articolo 7 i soggetti coinvolti (parte datoriale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie) e le materie oggetto della contrattazione (comma 4).

### ART. 2 – OGGETTO E FINALITA'

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme e i contratti collettivi nazionali di lavoro del personale non dirigenziale del Comparto delle Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge<sup>1</sup>.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate nell'articolo 7, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.

### ART. 3 – AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Santa Maria della Versa con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o assegnato temporaneamente presso l'Ente (anche non a tempo pieno), nonché al personale con contratto di formazione e lavoro (CFL) nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

---

<sup>1</sup>In materia si rammenta quanto previsto nel D.Lgs. n. 165/2001:

- Articolo 40, comma 3-bis: *“La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono”;*
- Articolo 40, comma 3-quinquies: *“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”;*

2. Il presente CCI disapplica tutte le precedenti disposizioni contrattuali integrative in contrasto con le previsioni del presente CCI.

#### **ART. 4 – VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE**

1. Il presente CCI ha validità triennale, per il periodo 2023 – 2025, con decorrenza dalla data di stipula e sino al 31/12/2025, e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.
2. Con cadenza annuale possono essere negoziati, su richiesta di una delle parti firmatarie del presente CCI, i criteri di ripartizione delle risorse del fondo delle risorse decentrate tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Le parti si riuniscono con cadenza annuale e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, per verificare lo stato di attuazione delle norme contenute nel presente contratto. Tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel corso del suddetto periodo di validità, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), le parti si riuniscono per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

#### **ART. 5 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE DISPOSIZIONI**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 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 - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

### ART. 6– OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, finalizzato a costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, è preordinato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di mantenere e di incrementare elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
    - informazione;
    - confronto;
    - organismo paritetico di partecipazione (non istituito presso il Comune di Santa Maria della Versa in quanto il numero del personale in servizio è inferiore alle 70 unità).
  - b) contrattazione integrativa finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti sulle materie indicate all'articolo 7 del CCNL del 16/11/2022.

### ART. 7 – CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

### ART. 8 – PREROGATIVE SINDACALI

1. Le parti rimandano per la materia in oggetto, all'apposito Contratto Collettivo Nazionale Quadro stipulato il 4 dicembre 2017 e s.m.i.
2. I componenti della RSU possono utilizzare la casella di posta elettronica a loro dedicata e la

bacheca elettronica presente sulla intranet comunale per la pubblicazione e diffusione di materiale di interesse sindacale. L'amministrazione si impegna a dare attuazione a quanto indicato entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

3. L'attività sindacale all'interno dell'Ente è svolta, altresì, nel rispetto delle norme stabilite dallo Statuto dei lavoratori.

**TITOLO III - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI**

**ART. 9 – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO**

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali, a cui si fa espresso rinvio, viene individuato come segue il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili:

<b>Servizio</b>	<b>Personale da mantenere in servizio</b>
<b>STATO CIVILE</b>	<b>n. 1 unità</b> con incarico di Ufficiale di stato civile <i>(limitatamente per le attività di ricevimento denunce dei decessi e rilascio dei permessi per seppellimento salme)</i>
<b>ELETTORALE</b>	<b>n. 1 unità</b> <i>(solo per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti)</i>
<b>STIPENDI</b>	<b>n. 1 unità</b> <i>(solo se necessario per garantire nei termini prescritti dalla legge la regolare erogazione dei trattamenti stipendiali e delle denunce contributive)</i>
<b>POLIZIA LOCALE</b>	<b>n. 1 unità</b>

2. I Responsabili di Area, in qualità di datori di lavoro, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.
3. Cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero i Responsabili di Area devono comunicare agli utenti i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure della loro riattivazione.
4. Nelle giornate di sciopero non possono essere richieste al personale precettato prestazioni di lavoro straordinario.

## TITOLO IV- SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO

### ART. 10 – MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO<sup>2</sup>

1. Le parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
2. La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'articolo 28 del citato D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro – correlato.
3. Il Comune di Santa Maria della Versa, aggiorna annualmente il Documento di valutazione dei rischi (DVR), nel quale sono individuati, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione; in particolare il Medico Competente provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria.
4. Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008, il Comune di Santa Maria della Versa informa, coinvolge e consulta il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) ed attua il piano di informazione e formazione in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso periodici moduli formativi destinati a tutto il personale.
5. Qualora, anche a seguito delle informazioni e consultazioni, ai sensi del comma 4, sia valutata la necessità di aggiornare o modificare la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro definita, ai sensi del presente articolo, le parti torneranno ad incontrarsi al fine di concordarne l'eventuale revisione.
6. Al fine di una più elevata qualità del lavoro, le parti convengono che particolare attenzione deve essere posta alla tematica concernente la prevenzione dello stress lavoro correlato e dei fenomeni di *burn-out*.

### ART. 11– RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

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

---

<sup>2</sup>L'articolo 7, comma 4, **lettera M)** del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

2. In applicazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, **lettera t)** del CCNL del 16/11/2022<sup>3</sup>, sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante:
  - a) opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
  - b) l'acquisto, compatibilmente con le risorse di bilancio, da parte dell'Amministrazione di strumenti tecnologici volti a semplificare ed ottimizzare il lavoro.
3. Qualora si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'Amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro 7 giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura preposta alla transizione digitale, per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informatici.

---

<sup>3</sup>Lanorma contrattuale domanda alla contrattazione integrativa i riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.

## TITOLO IV - ORARIO DI LAVORO

### ART. 12– CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO<sup>4</sup>

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
  - la flessibilità consiste, stante le caratteristiche della struttura organizzativa dell'Ente, nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario, in accordo con il Responsabile di Area;
  - la fascia temporale di flessibilità è determinata in 90 (novanta) minuti in entrata ed uscita;
  - la fascia temporale di flessibilità non può sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
  - possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Area;
  - la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e tempi concordati con il Responsabile di Area. Esso non incide sul monte ore annuale dei permessi brevi.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile i dipendenti chesi trovano nelle condizioni espressamente indicate all'articolo 36, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.

### ART. 13– DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO<sup>5</sup>

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali (per il personale a tempo pieno) ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Le parti si impegnano a rispettare le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003, per le quali la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.

---

<sup>4</sup>L'articolo 7, comma 4, **lettera P**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di fornire i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

<sup>5</sup>L'articolo 7, comma 4, **lettera R**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di individuare le ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 22, comma 2.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
  - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
  - presenza di eventi naturali o di emergenza sanitaria che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
  - incaricati di EQ;
  - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

#### **ART. 14- LAVORO STRAORDINARIO<sup>6</sup>**

1. Le parti prendo atto, in relazione alla ridotta consistenza del fondo per il lavoro straordinario, dell'impossibilità di trovare applicazione la specifica disposizione contenuta nell'articolo 7, comma 4, lettera s) del CCNL del 16/11/2022 che consente di elevare il limite massimo individuale di ore straordinario, di cui all'articolo 14, comma 4, del CCNL del 1/4/1999 (180 ore annue).
2. Le parti con cadenza quadrimestrale, sulla base dei dati trasmessi dall'Amministrazione, effettuano il monitoraggio dell'andamento del ricorso al lavoro straordinario, proponendo, ove se ne ravvisino le ragioni, azioni correttive di riduzione stabile e progressiva dello stesso, al fine di tutelare la salute dei lavoratori.
3. I risparmi determinati dal contenimento delle prestazioni straordinarie confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

#### **ART. 15- BANCA DELLE ORE<sup>7</sup>**

1. La banca delle ore, di cui all'articolo 33 del CCNL del 16/11/2022, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate dal proprio Responsabile di Area, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 20 (venti) ore.

---

<sup>6</sup>L'articolo 32, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa la possibilità di elevare, fermo restando il limite delle risorse previste dall'articolo 14 del CCNL del 1/4/1999, il limite massimo individuale delle 180 ore per esigenze eccezionali, per un numero di dipendenti non superiori al 2%.

L'articolo 7, comma 4, **lettera S**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione aziendale di elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'articolo 29, comma 2, del citato CCNL.

<sup>7</sup>L'articolo 7, comma 4, **lettera O**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione del limite annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 33 del citato CCNL.

3. Le parti con cadenza quadrimestrale, sulla base dei dati trasmessi dall'Amministrazione, provvedono al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo, proponendo, eventuali, finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

#### ART. 16– CONTINGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE<sup>8</sup>

1. Ai sensi dell'articolo 53, commi 2 e 8, del CCNL del 21/5/2018, 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% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area di inquadramento (esclusi gli incaricati di EQ), fino ad un ulteriore 25%.
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, 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.
3. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente di cui al comma 1, viene data precedenza al personale che si trovi nelle condizioni espressamente indicate nell'articolo 53, comma 9, del CCNL del 21/5/2018.
4. Ai sensi dell'articolo 53, comma 10, del CCNL del 21/5/2018, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti che si trovano nelle ipotesi previste dall'articolo 8, commi 3 e 7, del d.lgs. n.81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate

---

<sup>8</sup>L'articolo 7, comma 4, **lettera N**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente di cui al comma 1 del presente articolo.

## TITOLO V - TRATTAMENTI ECONOMICI

### CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI

#### ART. 17– COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

1. La determinazione delle risorse da destinare ai premi correlati alla *performance*, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, anche in applicazione a quanto previsto dall'articolo 8 del CCNL del 16/11/2022, l'Amministrazione provvede, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione finanziaria, alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate entro il primo bimestre dell'anno di riferimento.

#### ART. 18– CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE,

1. Il Fondo delle risorse decentrate è destinato ai seguenti utilizzi:
  - a) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e INDIVIDUALE corrisposti in base ai criteri disciplinati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'Ente<sup>10</sup>;
  - b) COMPENSI PER TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI (indennità e compensi specifici);
  - c) PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE;
  - d) INDENNITÀ DI COMPARTO;
  - e) ATTUAZIONE PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO, ove previsti.
2. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, ad eccezione di quelle a carattere storico e vincolato, verrà contrattata annualmente nel rispetto dei limiti del fondo delle risorse decentrate previsti dalla legge.
3. In sede di contrattazione integrativa annuale sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate le parti dovranno verificare il rispetto di quanto indicato all'articolo 80, comma 3, del CCNL del 16/11/2022.

---

<sup>9</sup>L'articolo 7, comma 4, **lettera A)** del CCNL del 16/11/2022 rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile.

<sup>10</sup>Articolo 8 del D.Lgs 150/2009, così come modificato dall'articolo 5 del D.Lgs 74/2017 "Sistema di misurazione e valutazione della performance" - Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

4. Le parti convengono che tutto ciò che residua a consuntivo dal pagamento delle varie indennità sarà destinato ad incrementare l'ammontare delle somme destinate alla performance individuale.

#### **ART. 19 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE<sup>11</sup>**

1. La quota di risorse del fondo delle risorse decentrate destinata al finanziamento dei “*premi correlati alla performance*” (performance individuale e organizzativa) è distribuita, sulla base di quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).
2. Le parti danno atto dei seguenti criteri e principi fondamentali che presidono il sistema di valutazione e incentivazione del personale:
  - a) i sistemi incentivanti la performance sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse, attraverso il SMVP dell'Ente, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) l'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili, ovvero al mantenimento di risultati positivi già conseguiti in precedenza, purché continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno da parte del personale;
  - d) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei premi performance sulla base di automatismi comunque denominati.
3. Le risorse destinate annualmente alla **performance organizzativa** vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Performance (sottosezione del Piano integrato attività e organizzazione), approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, nel rispetto delle risorse finanziarie destinate al fondo delle risorse decentrate e dei limiti di spesa previsti dalla legge.
4. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile di Area.
5. L'ammontare dei premi correlati alla **performance individuale** avviene sulla base della valutazione individuale resa dal Responsabile di Area, nel rispetto del vigente SMVP, di norma da effettuarsi entro il mese di giugno dell'anno successivo, cui è assegnato il dipendente. Nel caso in cui il dipendente è assegnato in corso d'anno ad Aree funzionali diversi, la relativa valutazione sarà resa dal Responsabile a cui lo stesso è assegnato al 31/12, previo confronto con il/i Responsabile/i che lo hanno avuto in forza nel corso dell'anno, al fine di pervenire ad un'unica valutazione.

---

<sup>11</sup>L'articolo 7, comma 4, **lettera B)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

6. La valutazione, ai fini della performance individuale, è effettuata per il personale con un periodo di presenza effettiva in servizio operativo pari ad almeno 90 giorni. Ai fini del calcolo dei predetti 90 giorni sono considerati giorni di effettivo servizio le giornate in lavoro agile, ferie, ex festività e i giorni di chiusura obbligatoria degli uffici a seguito di disposizione dell'amministrazione comunale. Il requisito minimo di partecipazione (90 giorni) si riferisce al personale dipendente a tempo pieno con articolazione su 5 giorni lavorativi alla settimana e, pertanto, da rapportare e riproporzionare in caso di articolazioni orarie diverse (*ad esempio per chi lavora su 6 giorni in parametro è 108*).
7. La corresponsione del premio performance individuale avviene in relazione al punteggio conseguito il base al vigente SMVPe parametrata all'orario settimanale di servizio osservato (proporzionalmente al part time): ad esempio *full time = 1; part time 18 ore = 0,5*;
8. In attuazione a quanto previsto dall'articolo 81 del CCNL del 16/11/2022, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal SMVP dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuale attribuiti al personale valutato positivamente. Il numero massimo di soggetti che potranno beneficiare della maggiorazione è definito n. 1 (una) unità<sup>12</sup>. A parità di valutazione, la precedenza è riconosciuta al dipendente con il miglior punteggio conseguito nella valutazione dell'ultimo triennio e, in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio.

**ART. 20– CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE  
PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE<sup>13</sup>**

1. La procedura per l'attribuzione del “differenziale stipendiale”, che si configura come progressione economica all'interno dell'Area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, è finalizzata a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area di appartenenza.
2. L'attribuzione del differenziale stipendiale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto e l'indicazione del contingente di cui al successivo comma 3.
3. Ogni anno, in sede di contrattazione integrativa sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, viene definito il numero dei differenziali stipendiali da attribuire per ciascuna Area di inquadramento. Il contingente, determinato sulla base di una percentuale sugli aventi diritto ad accedere alla procedura, è definito nel pieno rispetto di quanto stabilito dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009.

<sup>12</sup>L'articolo 7, comma 4, **lettera AE)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei della misura percentuale della maggiorazione di cui all'articolo 81, comma 2 (differenziazione del premio individuale) e della quota limita di cui al comma 3.

<sup>13</sup>L'articolo 7, comma 4, **lettera C)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

4. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva dell'Area di inquadramento, attivabile annualmente. Al fine di garantire la natura selettiva della procedura, il Responsabile dell'Ufficio Personale rende noto, tramite apposito avviso interno, pubblicato per giorni 15 e disponibile sulla intranet comunale, l'avvio delle procedure selettive indicando:
- il contingente dei differenziali stipendiali da attribuire così come individuato ai sensi del precedente comma 3;
  - i requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dal successivo comma 5;
  - i termini entro i quali verranno effettuate le seguenti fasi:
    - a) ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti. È fatta salva la possibilità del dipendente di rinunciare all'ammissione, entro i termini di scadenza dell'avviso, mediante comunicazione (firmata e protocollata) indirizzata al Responsabile dell'Ufficio Personale;
    - b) formazione delle graduatorie distinte per ciascuna Area di inquadramento.
5. Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti, con contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato (anche in posizione di comando o distacco presso altri enti), in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà attribuito di differenziale stipendiale, dei seguenti requisiti:
- a) non aver beneficiato negli ultimi 2 (due) anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
  - b) assenza, negli ultimi 2 (due) anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
6. Le graduatorie, per ciascuna Area di inquadramento, approvate con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale, vengono formate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERIO		PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
<b>A</b>	<b>VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b> Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	65	Si applica la seguente pesatura annuale: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Primo anno a ritroso del triennio max 15 punti;</li> <li>– Secondo anno a ritroso del triennio max 20 punti;</li> <li>– Terzo anno a ritroso del triennio max 40 punti.</li> </ul>
	<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b>		n. 2 (due) punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di

<b>B</b>	Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, conoscenza 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 al tre amministrazioni di comparti diversi.	25	permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. Le frazioni superiori a 6 mesi sono considerate anno intero.	
<b>C</b>	<b>CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI</b> capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.	10	<b>C.1</b>	<b>n. 2 (due) punti</b> per il possesso di titolo di studio superiori a quello richiesto per l'accesso. <b>Si veda scheda di dettaglio.</b>
			<b>C.2</b>	<b>n. 3 (tre) punti</b> per corsi di formazione. Ad ogni corso è attribuito un punteggio di 0,5 punti. Sono utili ai fini della valutazione i corsi tenuti nel triennio di cui al criterio A. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro);

<b>Scheda di dettaglio attribuzione punteggio criterio C.1</b>			
<b>AREA</b>	<b>TITOLO DI ACCESSO</b>	<b>TITOLI DA VALUTARE (max 2 punti)</b>	
<b>OPERATORI</b>	Assolvimento dell'obbligo scolastico	Qualificazione professionale	0,5 punti
		Diploma	1 punti
		Laurea	2 punti
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	Assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da specifica qualificazione professionale	Diploma	0,5 punti
		Laurea triennale	1 punti
		Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2 punti
<b>ISTRUTTORI</b>	diploma di scuola secondaria di secondo grado	Laurea triennale	1 punti
		Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	1,5 punti
		Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 punto per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti
	laurea triennale	Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	1,5 punti

FUNZIONARI ED EQ	Abilitazione professionale	1 punto
	Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti come sopra prestabiliti. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3 punti) come segue:

numero anni senza progressione	Punteggio aggiuntivo
Da più di 6 anni	3

7. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL del 16/11/2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna Area, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:
  - maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
  - maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Santa Maria della Versa;
  - al dipendente con maggiore anzianità anagrafica.
8. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da intendersi come incrementi stabili dello stipendio e da corrisondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area nella Tabella "A" del CCNL del 16/11/2022. Sono ricondotti alla disciplina del "differenziale stipendiale maggiorato" il personale del Comune di Santa Maria della Versa che per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali (articolo 102 del CCNL del 16/11/2022), come meglio dettagliato nel documento "Profili professionali del personale dipendente del Comune di Santa Maria della Versa" approvato con deliberazione di G.C. n. 38 del 01.04.2023.

## CAPO II – LE INDENNITA' ACCESSORIE

### ART. 21– INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO<sup>14</sup>

1. In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/5/2018, così come modificato dall'articolo 84-bis del CCNL del 16/11/2022, è corrisposta un'indennità, denominata “condizioni di lavoro”, destinata a remunerare lo svolgimento delle attività:
  - A. disagiate;
  - B. esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - C. implicanti il maneggio valori.
2. Il disagio (lettera A) si configura in una particolare situazione lavorativa che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore può risultare rilevante per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano in “via continuativa” alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in questione, stante la peculiarità organizzativa dell'Ente, le parti stabiliscono che al momento non esistono posizioni assimilabili al disagio.
3. Sono considerate attività a rischio (lettera B) quelle che comportano un'esposizione continua a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rinvenibili dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e dal parere del medico competente. L'amministrazione si impegna, tramite un apposito piano per la riduzione dei rischi, ad attuare tutte le misure e tutti gli strumenti necessari al fine di portare a una riduzione progressiva e misurabile dei rischi a cui sono esposti i dipendenti.
4. Il maneggio valori (lettera C) afferisce alla responsabilità nella gestione dei “valori di cassa” ovvero denaro contante, titoli che assumono valore monetario (come valori bollati e postali), buoni pasto cartaceo, buoni benzina, ecc.
5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori giornalieri:

Condizioni di lavoro	Importo giornaliero
Indennità di rischio	€ 1,90
Indennità di orario disagiato	€ 1,00
Indennità di maneggio valori (media mensile di valori maneggiati sopra i €500,00)	€ 1,50

6. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in questione per “giorno” di cui al precedente comma

<sup>14</sup>L'articolo 7, comma 4, **lettera D)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure delle indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui 70-bis entro i valori e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

5, si intende:

- RISCHIO E ORARIO DISAGIATO: giorno di effettivo servizio. Pertanto, non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa;
  - MANEGGIO VALORI: giorno di effettivo svolgimento delle attività. Pertanto, non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
7. Le indennità sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orari ridotti (*part time*).
8. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte le attività sopra indicate, l'indennità da corrispondere è data dalla somma delle singole voci, in alcun modo può essere superato il valore massimo previsto dal CCNL.
9. Il Responsabile di Area di appartenenza individua annualmente gli aventi diritto all'indennità di condizione lavoro, precisando le attività soggette a rischio (precedentemente definite nel DVR e dal parere del medico competente), a disagio e implicanti il maneggio valori sulla base delle presenti disposizioni.

#### **ART. 22– INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'<sup>15</sup>**

1. Per compensare l'esercizio di un "ruolo" che, in base all'organizzazione del Comune di Santa Maria della Versa, comporta l'espletamento di compiti da parte del personale dipendente (inquadrate nelle Aree degli Operatori esperti, Istruttori e Funzionari che non risulti titolare di incarico di EQ) di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale dal Responsabile di Area, divergenti rispetto alle ordinarie mansioni ascrivibili all'Area di inquadramento e profilo professionale, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di seguito riportata.
2. Le parti concordano nel ritenere ascrivibili alle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità le seguenti:
  1. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
  2. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  3. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  4. Specifiche responsabilità derivanti da compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  5. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che posson essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione, ecc.), project manager, personale di supporto;
  6. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni col pubblico ed ai formatori professionali;

---

<sup>15</sup>L'articolo 7, comma 4, **lettera F** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84.

7. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  8. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  9. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
  10. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.lgs n. 50 del 2016;
  11. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/202.
3. Ciascun Responsabile di Area, nel mese di dicembre di ogni anno, a valere per l'anno successivo, (o in caso di modifiche alla struttura organizzativa) individua, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse, le posizioni di specifiche responsabilità che possono comportare l'attribuzione dell'indennità, e il valore economico secondo le modalità indicate al successivo comma 6, nell'ambito delle risorse definite in sede di contrattazione integrativa. In attesa della sottoscrizione definitiva del contratto integrativo dell'anno di valenza degli incarichi, il Responsabile di Area è autorizzato ad utilizzare le risorse nel limite massimo di quanto già speso nell'anno precedente per tale finalità nell'ambito della propria struttura. Definite le posizioni, il Responsabile di Area provvede alla formale assegnazione degli incarichi ai dipendenti interessati, con atto formale motivato.
4. Per le specifiche responsabilità indicate al comma 2, del presente articolo, gli importi erogabili annualmente saranno ricompresi nelle fasce indicate nella tabella seguente:

<b>Classificazione</b>	<b>Importo minimo</b>	<b>Importo massimo</b>
Area degli Operatori Esperti	€ 500,00	€ 1.300,00
Area degli Istruttori	€ 1.300,00	€ 2.500,00
Area dei Funzionari e delle E.Q.	€ 2.500,00	€ 4.000,00

5. L'indennità di cui al presente articolo è riproporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato. Al fine del conteggio come mese di servizio prestato/utile si rende necessaria una prestazione lavorativa di effettiva presenza in servizio (fanno eccezione le assenze per ferie ed ex festività soppresse) superiore al 50% dei giorni lavorativi previsti nel mese di riferimento.
6. Ad ogni dipendente possono essere attribuite un massimo di 3 (tre) specifiche responsabilità di cui al comma 2. L'importo dell'indennità spettante verrà calcolato proporzionalmente al numero di responsabilità attribuite, nei limiti previsti dalla tabella di cui al comma 4 e delle somme a disposizione per la contrattazione.
7. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono automaticamente al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.

**ART. 23 –CRITERI GENERALI PER L’ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA<sup>16</sup>**

1. Le parti rinviano al “Regolamento per la ripartizione del Fondo incentivante per le funzioni tecniche di cui all’articolo 113 del d.lgs. 50/2016”, approvato con deliberazione di G.C. n. 8 del 25.01.2019, la disciplina in materia di incentivi per funzioni tecniche. Le parti convengono di avviare, a seguito dall’entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici, apposita sessione negoziale di contrattazione integrativa finalizzata a verificarne la necessità di apportare modifiche al summenzionato testo regolamentare.
2. In merito agli incentivi di cui all’articolo 43 della legge 449/1997 (“Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell’utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività”) le parti danno atto che ai sensi del comma 3 del citato articolo per le “convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o **servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari**” il 50% dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, conseguiti dall’amministrazione erogante il “servizio aggiuntivo” costituisca economia di bilancio. Mentre ai sensi del successivo comma 4 le “prestazioni, **non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali**, per le quali richiedere un contributo da parte dell’utente, e l’ammontare del contributo richiesto”, gli introiti vanno versati al bilancio dell’Ente per essere riassegnati, in misura non superiore al 30% per incrementare le risorse relative all’incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato degli incaricati di EQ assegnati ai centri di responsabilità che hanno effettuato la prestazione.
3. Per gli altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge si rinvia all’eventuale disciplina regolamentare interna.
4. Tutte le somme per specifiche disposizioni di legge costituiscono una “partita di giro” all’interno del Fondo delle risorse decentrate. Le somme eventualmente non utilizzate nell’anno e quindi avanzate comportano l’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.

---

<sup>16</sup>L’articolo 7, comma 4, **lettera G**, demanda alla contrattazione integrativa l’individuazione dei criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

### CAPO III – SEZIONE SPECIALE “DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE”

#### ART. 24– CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO<sup>17</sup>

1. le parti prendono atto che le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di eq (posizione organizzativa sino al 31/3/2023) sono contenute nei seguenti atti:
  - G.C. n. 63 del 23.04.2019 avente ad oggetto: “ Criteri di graduazione delle posizioni organizzative aggiornamento ed integrazione del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi”;
  - G.C. n. 71 del 15.05.2019 avente ad oggetto: “CCNL del 21.05.2018 art. 13 comma 3. Graduazione delle posizioni organizzative. approvazione della pesatura e graduazione delle posizioni organizzative formulata dal nucleo di valutazione”;
  - G.C. n. 81 del 09.08.2023 avente ad oggetto: “Approvazione dell'aggiornamento del sistema di valutazione della performance e della metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni oggetto di incarichi di elevata qualificazione (eq)”.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 13, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1° aprile 2023 sono automaticamente ricondotti agli incarichi di EQ e gli stessi incarichi di posizione organizzativa, in quanto conferiti secondo la previgente disciplina di cui agli articolo 13 e seguenti del CCNL del 21/5/2018, proseguiranno fino alla naturale scadenza, con i valori di retribuzione di posizione in essere e senza alcuna riparametrazione degli stessi.

2. Nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:
  - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incaricati di EQ, l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
  - b) l'ammontare delle risorse come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera D) del presente comma, viene suddiviso tra gli incaricati di EQ sulla base della valutazione resa in base al SMVP vigente nell'Ente applicando la seguente formula:

$$F = Vp \times p.i$$

Dove:

F = retribuzione di risultato spettante;

Vp = Valore punto, che è determinato rapportando la pesatura della retribuzione di posizione (tenuto conto del valore complessivo effettivamente percepito) al valore totale da destinare alla retribuzione di posizione

p.i. = punteggio individuale

---

<sup>17</sup>L'articolo 7, comma 4, **lettera V)** del CCNL del 16/11/2022 rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel PIAO – Sottosezione performance;
- d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'articolo 17, comma 5, del CCNL del 16/11/2022, all'EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota pari a 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

**ART. 25– CORRELAZIONI TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO<sup>18</sup>**

1. Le parti ritengono di non disciplinare in sede integrativa la previsione contenuta nell'articolo 7, comma 4, lettera J) del CCNL del 16/11/2022 che introduce un meccanismo di perequazione tra la retribuzione di risultato degli incaricati di EQ e gli incentivi di legge previsti dal contratto dall'articolo 20, comma 1, lett. h) del citato CCNL.

---

<sup>18</sup>L'articolo 7, comma 4, **lettera J)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione della correlazione tra i compensi di cui all'articolo 20, comma 1, lettera h) e la retribuzione di risultato dei titoli di incarico di EQ.

## CAPO IV – SEZIONE SPECIALE “POLIZIA LOCALE”

### ART. 26 - INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO<sup>19</sup>

1. L'indennità di cui all'articolo 100 del CCNL del 16/11/2022, denominata “Indennità di servizio esterno” compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa e non saltuaria od occasionale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera (resa anche in giorno non lavorativo) in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. È cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di vigilanza, con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva e con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità, attribuita per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, pari a € 1,00 giornaliero lordo;
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dall'attestazione del Responsabile in merito allo svolgimento dei servizi esterni e sul rispetto dei requisiti legittimanti l'erogazione.
5. In alcun modo è consentito il raddoppio del riconoscimento dell'indennità in questione per la medesima giornata.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

### ART. 27 – INDENNITA' DI FUNZIONE<sup>20</sup>

1. L'indennità di cui all'articolo 97 del CCNL del 16/11/2022 viene erogata al personale dell'Area degli Istruttori e dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

---

<sup>19</sup>L'articolo 7, comma 4, **lettera E)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

<sup>20</sup>L'articolo 7, comma 4, **lettera W)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione del valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL del 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.

- a) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Santa Maria della Versa;
- b) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento, scritto e motivato, del Responsabile, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato in n. 1 (una) unità degli addetti al servizio vigilanza;
- c) 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 nonché del documento “*Profili professionali del personale del Comune di Santa Maria della Versa*”, approvato con deliberazione di G.C., n.32 del 30/03/2023;
- d) l'indennità è corrisposta per le fattispecie e nelle misure di seguito indicate:

<b>Ruolo e grado rivestito</b>	<b>Importo minimo</b>	<b>Importo massimo</b>
Responsabile di ufficio e del procedimento per le attività connesse al servizio di Polizia Locale	1.000,00	€ 3.000,00

- 2. L'indennità di cui al presente articolo è riproporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato. Al fine del conteggio come mese di servizio prestato/utile si rende necessaria una prestazione lavorativa di effettiva presenza in servizio (fanno eccezione le assenze per ferie ed ex festività soppresse) superiore al 50% dei giorni lavorativi previsti nel mese di riferimento.
- 3. Per quanto non espressamente regolato dal presente articolo si rinvia alla disciplina contrattuale nazionale.

## TITOLO VI - ISTITUTI VARI

### ART. 28 – WELFARE INTEGRATIVO<sup>21</sup>

1. Le parti concordano di non destinare una quota parte del Fondo delle risorse decentrate alle politiche del *welfare integrativo*, così come previsto dall'articolo 82, comma 2, del CCNL del 16/11/2022. Le parti concordano di rinviare l'eventuale disciplina contrattuale integrativa in materia solo qualora a seguito di nuove disposizioni contrattuali o di legge o a seguito di indicazioni forniti dagli organi competenti (ARAN, RGS e DFP) sarà possibile disporre di risorse finanziarie per tali finalità, compatibilmente con le risorse di bilancio.

---

<sup>21</sup>L'articolo 7, comma 4, **lettera H)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare integrativo*

## TITOLO VII

### ART. 29– DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Il presente disapplica e sostituisce integralmente il CCI relativo al triennio 2019/2021.