

**CONTRATTO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
DEL COMUNE DI  
VIGLIANO BIELLESE**

**Anno 2024**

**SOTTOSCRITTO IN DATA**

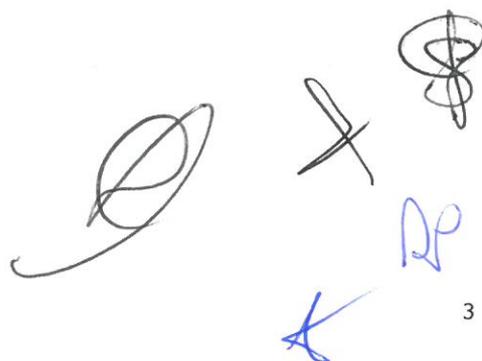
29.10.2024

Preintesa del 06.06.2024



<b>Disposizioni Preliminari</b> .....	<b>5</b>
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i> .....	<i>6</i>
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i> .....	<i>6</i>
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica</i> .....	<i>6</i>
<b>TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI</b> .....	<b>7</b>
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i> .....	<i>7</i>
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali</i> .....	<i>8</i>
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali</i> .....	<i>9</i>
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i> .....	<i>10</i>
<b>TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO</b> .....	<b>10</b>
<i>Art. 8 - Lavoro Straordinario</i> .....	<i>10</i>
<i>Art. 9 - Banca delle ore</i> .....	<i>10</i>
<b>TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'</b> .....	<b>11</b>
<i>Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i> .....	<i>11</i>
<i>Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro</i> .....	<i>11</i>
<i>Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022</i> .....	<i>12</i>
<i>Art. 14 - Indennità di funzione Polizia Locale</i> .....	<i>13</i>
<i>Art. 15 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale</i> .....	<i>14</i>
<i>Art. 17 - Reperibilità</i> .....	<i>15</i>
<i>Art. 18 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance</i> .....	<i>15</i>
<i>Art. 19 - Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi</i> .....	<i>16</i>
<i>Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni</i> .....	<i>17</i>
<i>Art. 21 - Premi correlati alla performance organizzativa</i> .....	<i>17</i>
<i>Art. 22 - Premi correlati alla performance individuale</i> .....	<i>18</i>
<i>Art. 23 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i> ..	<i>19</i>
<i>Art. 24- La valutazione ai fini della Progressione Economica</i> .....	<i>19</i>
<i>Art. 25- Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'art. 13 del CCNL 16.11.2022</i> .....	<i>21</i>
<i>Art. 26 -Servizio Mensa/Buoni Pasto</i> .....	<i>23</i>
<i>Art. 27 - Lavoro agile e lavoro da remoto</i> .....	<i>23</i>
<i>Art. 28 - Criteri relativi alla Formazione</i> .....	<i>23</i>

<i>Art. 29 – Flessibilità</i> .....	23
<i>Art. 30 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale</i> .....	24
1. <i>Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale potrà essere prevista una quota da destinarsi a un apposito Fondo di Assistenza e Previdenza.</i> .....	24
<i>Art. 31 – Welfare integrativo</i> .....	24
<b>TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXZA DEL PERSONALE</b> _____	<b>24</b>
<i>Art. 32 - Eccedenza di Personale</i> .....	24
<b>TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO</b> _____	<b>24</b>
<i>Art. 33 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i> .....	24
<i>Art. 34 – Piano triennale delle Azioni Positive</i> .....	25
<b>TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE</b> _____	<b>25</b>
<i>Art. 36 - Monitoraggio e verifiche</i> .....	25
<i>Art. 37 - Norme finali</i> .....	25

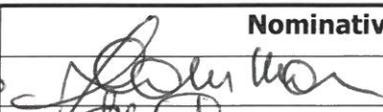
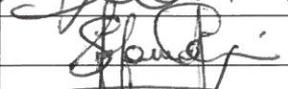
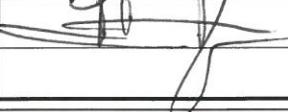


Handwritten signatures and initials in black and blue ink, located at the bottom right of the page. The signatures include a large, stylized black signature, a smaller black signature, and several blue initials, including 'DP' and 'K'.

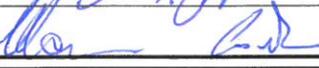
**COMUNE DI VIGLIANO BIELLESE**  
**(Provincia di BIELLA)**

L'anno duemilaventiquattro il giorno 29 del mese di OTTOBRE, alle ore 14:00 presso la sala \_\_\_\_\_ del Comune di Vigliano B.se si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente FRANCESCO CAMMARANO	
2. Componente STEFANIA FABRIS	
3. Componente EMANUELA SCARPA	
4. Componente	

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
1. C.G.I.L. - FP ROBERTO PANEUA	
2. C.I.S.L. - FP MAURIZIO COSTA	

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome

## DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti Strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma;
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché ne effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione della Giunta Comunale alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001).



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature, a stylized signature, and the initials 'AP'.

### **Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante**

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 è così composta:

- Per la parte datoriale:  
Dott. Francesco Cammarano (Presidente)  
Dott.ssa Stefania Fabris (Componente)  
Com. Emanuela Scarpa (Componente)

- Per la parte sindacale:  
I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:  
Roberto Panella (CGIL FP)  
Maurizio Costa (CISL FPS)

### **Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022 possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
5. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### **Art. 3 - Interpretazione Autentica**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente Contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

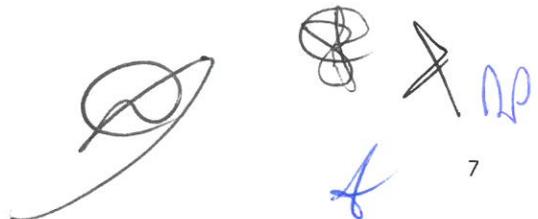
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del Contratto Decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

## TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

### Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.
Nido	Servizi educativi e scolastici: - sciopero riguardante tutte o una sola delle categorie di lavoratori impiegati nel servizio e di durata inferiore all'intera giornata: collocazione oraria dello sciopero all'inizio o al termine del turno in modo da garantire la continuità del servizio e la preparazione e somministrazione dei pasti, ove previste.
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.
Polizia Locale	Servizio di Polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. attività della centrale operativa; d. vigilanza casa municipale e. assistenza al servizio di cui al punto 8) CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero neve;



7

<p>Servizi culturali</p>	<p>Vigilanza sui beni culturali nonché apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura di cui all' art. 101, comma 3, del Codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al Decreto Legislativo 22 gennaio 2004, n. 42.</p> <p>a) la tutela, custodia e vigilanza dei beni culturali di appartenenza regionale o territoriale, o dei quali lo Stato abbia trasferito la disponibilità;</p> <p>b) la pubblica fruizione degli istituti e luoghi della cultura di cui al comma 1, lett.i) nella misura non inferiore al 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, comprensivi degli elementi caratterizzanti;</p> <p>c) qualora quest'ultima misura comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguata a garantire le specifiche esigenze dell'utenza, l'individuazione, mediante Protocollo d'intesa, di una fascia oraria, corrispondente al 50% del normale orario di apertura del pubblico dei musei e altri istituti e luoghi della cultura coincidente con il periodo di massima richiesta dell'utenza. La completezza del servizio deve essere garantita unicamente durante la suddetta fascia oraria.</p>
--------------------------	--

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
  - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
  - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
  - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
  - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
1. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso presso l'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
  2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

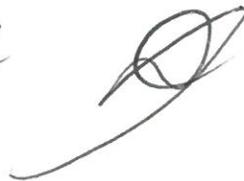
#### **Art. 5 - Diritti e libertà sindacali**

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
  - a. i permessi sindacali retribuiti dei Dirigenti Sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

- b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'Organismi Direttivi Statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
  - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
  - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
- a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo Decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole aree o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
  - b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
  - c. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
  - d. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
  - e. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

### **Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali**

- 1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
- 2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
- 3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
- 4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.



5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

#### **Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori**

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quei strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
  - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
  - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
  - III. Promozione delle pari opportunità;
  - IV. Qualità dei servizi erogati;
  - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

### TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

#### **Art. 8 - Lavoro Straordinario**

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. E' confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2022. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
3. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e, se non utilizzate, non costituiscono economie del fondo; pertanto, non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
4. Per quanto non previsto dai Contratti Nazionali si applica l'art 5 del D. Lgs. 66/2003 e successive modificazioni.

#### **Art. 9 - Banca delle ore**

1. Alla data attuale non si ravvede la necessità applicativa di tale istituto a motivo della consumazione annuale dell'esiguo monte ore per lavoro straordinario.
2. Salvo quanto previsto dal comma 1, avverandosi una espansione continuativa di ricorso al lavoro straordinario, si rinvia alle disposizioni recate all'art. 33 del CCNL 16.11.2022, previo accordo con le parti sottoscrittrici del presente accordo.

**TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE  
E PER LA PRODUTTIVITA'**

**Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività  
(risorse decentrate)**

1. Le Parti concordano:
  - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
  - b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
  - c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001);

**Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro**

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
  - € 1,50 al giorno
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
  - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
  - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
  - c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
  - d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- € 1,70 al giorno

4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori\* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

<b>Valori trattati</b> <b>Importi maneggiati giornalieri</b>	<b>Indennità</b> <b>€/giorno</b>
Fino a € 500,00	€ 1,50
Oltre € 500,00	€ 2,00

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato della EQ, previa verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori ivi riportati.
7. L'indennità giornaliera maturata è erogata, sempre a consuntivo e su attestazione dell'E.Q. di riferimento.

\* non è da considerare valore il bancomat.

#### **Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022**

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:

- Direzione ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di Elevata Qualifica superiore ai 2 mesi.
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.

2. Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3, per l'esercizio delle responsabilità fino a max € 3.000,00 elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, è determinato in relazione alle seguenti variabili:

- **Grado di Complessità: 50%**
  - Grado di complessità Giuridica: valore sino al 25%
  - Grado di complessità Tecnica: valore sino al 25%
- **Complessità direzionali organizzative: 50%**
  - Responsabilità organizzativa: valore sino al 25%

- Complessità incarico tecnico organizzativo: valore sino al 25%
3. Un'indennità di importo pari a € 450,00 annui lordi, a titolo di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84, comma 2, del CCNL 16.11.2022, finalizzata a compensare le specifiche responsabilità e senza alcun bisogno di pesatura, attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di:
    - a) Ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale
    - b) Responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;
    - c) Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
    - d) Personale addetto ai servizi di protezione civile;
    - e) Personale con funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  4. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
  5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del responsabile E.Q., mediante provvedimento di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel provvedimento di nomina, il responsabile E.Q. specificherà, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza delle E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. L'E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
  6. La graduazione delle specifiche responsabilità è determinata mediante i criteri di cui al comma 2, in sede di conferenza delle E.Q.
  7. L'ammontare complessivo delle indennità per specifiche responsabilità non potrà superare il budget previsto in sede di determinazione del Fondo produttività.
  8. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente dalla E.Q. di riferimento sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.

#### **Art. 14 – Indennità di funzione Polizia Locale**

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:

- Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;



- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore, in caso di assenza o impedimento del responsabile di Elevata Qualificazione superiore ai 2 mesi.
  - Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore area.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità, fino a € 3.000,00 per l'area degli Istruttori, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione è determinato in relazione alle seguenti variabili:
- **Grado di Complessità: 50%**
    - Grado di complessità Giuridica: valore 25%
    - Grado di complessità Tecnica: valore del 25%
  - **Complessità direzionali organizzative: 50%**
    - Responsabilità organizzativa: valore del 25%;
    - Complessità incarico tecnico organizzativo: valore del 25%;
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile E.Q. della Polizia Locale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile E.Q. specificherà, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della indennità di funzione sarà stabilita nella unitaria conferenza delle E.Q. di cui al precedente art. 13. L'E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità è determinata mediante i criteri di cui al comma 2, in sede di conferenza delle E.Q.
6. L'ammontare complessivo delle indennità per specifiche responsabilità non potrà superare il budget previsto in sede di determinazione del Fondo produttività.
7. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Specifica Responsabilità, l'indennità può essere sospesa temporaneamente dalla E.Q. di riferimento sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.

#### **Art. 15 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale**

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, per almeno 4 ore, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. Tale indennità è stabilita come segue:

- Attività di pattugliamento € 2.70

2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del responsabile E.Q. e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'Ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
3. L'indennità giornaliera maturata è erogata sempre a consuntivo e su attestazione della E.Q. di riferimento.

#### **Art. 16 – Turno**

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 art. 30.

#### **Art. 17 - Reperibilità**

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.
2. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. i) e lett. k) del CCNL 16.11.2018, le parti si danno atto che, in caso sia necessario, per mancanza di personale, elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese, l'elevazione può arrivare fino ad un massimo di 8 volte in un mese e in tal senso l'indennità sarà elevata fino ad un massimo di € 13,00. Nei mesi in cui sussiste un numero di turni fino a 6, l'indennità rimane fissata in € 10,33 per 12 ore al giorno.

#### **Art. 18 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance**

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Elevata Qualificazione è adottato dalla Giunta Comunale.
2. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
  - a. Siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di E.Q. ed a tutto il Personale Dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
  - b. Il sistema della performance del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance inserito all'interno del P.I.A.O. e dal D.U.P. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
  - c. La Giunta definisca il Piano della Performance annuale all'interno del P.I.A.O., di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
  - d. l'Organismo Indipendente di Valutazione, validi gli obiettivi;
  - e. Le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato, sia in fase preventiva che a consuntivo. L'Elevata Qualificazione comunica formalmente e tempestivamente al Personale gli obiettivi e la correlativa ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano delle Performance all'interno del P.I.A.O., unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della E.Q.
  - f. La valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla E.Q. a cui è assegnato il personale;

- g. Ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto ad avere la copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
  - h. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.
3. La valutazione è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto. Una seconda parte sarà riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse. La parte relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati dovrà avere un peso maggiore o uguale al 51%.
  4. Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

**Art. 19 - Criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi**

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 16-21 del CCNL 16.11.2022, s'individuano le E.Q. secondo i seguenti criteri generali:
  - Competenza;
  - Problem solving;
  - Finalità.

La metodologia di pesatura delle E.Q. dovrà ponderare la "sedia fredda" e non dovrà riguardare le caratteristiche soggettive possedute dal titolare della posizione

2. Le Elevate Qualificazioni sono individuate dal Sindaco.
3. La graduazione delle EQ, stabilita dal Nucleo di Valutazione, determina una retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 e terrà conto dei seguenti parametri:
  - o Dimensione;
  - o Responsabilità e Relazioni;
  - o Professionalità;
  - o Gestione.
4. Per il conferimento degli incarichi si terrà conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale.
5. In caso di assenza o impedimento continuativo superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Elevata Qualificazione, l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti.
6. La revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione avviene nei seguenti casi:

- a. A seguito di valutazione negativa;
  - b. A seguito di riorganizzazione dei Settori.
7. La durata massima dell'incarico di Elevata Qualificazioni è di 3 anni e comunque corrispondente a quella del Sindaco. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico del Sindaco e la nuova elezione, il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di *prorogatio*.
  8. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di Elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura è stabilita nel 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'oggetto dell'incarico ad interim.

**Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni**

1. La valutazione del risultato sarà a cura del Nucleo di Valutazione. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato è stabilita in una quota del 20% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione.
2. La retribuzione di risultato sarà determinata suddividendo l'ammontare complessivo delle risorse al numero delle P.O. e rapportandola alla valutazione percentuale conseguita.
3. L'indennità di risultato non sarà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio del 70%.
4. Per valutazioni comprese fra il 70% e il 90% si liquida il premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.
5. Per valutazioni superiori al 90% si liquida il 100% dell'indennità di risultato.
6. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 70% saranno equamente ripartiti fra coloro che avranno ottenuto un punteggio superiore a 90.

**Art. 21 - Premi correlati alla performance organizzativa**

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D. Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'Ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente sulla base di quanto stabilito al comma 1 per ogni singolo obiettivo. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate.

Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà superiore al 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- Al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%;
- In maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà superiore al 70%.

3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore alla multa.

#### **Art. 22 - Premi correlati alla performance individuale**

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D. Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al **70%**.
3. Tutti i Dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il Personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al Personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che, nel corso dell'anno solare, ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore alla multa. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
8. Al fine di definire la quota spettante è effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, depurato dalla percentuale indicata al comma 10 che segue, è suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 il 30% del budget di cui al comma 9 che precede, eventualmente incrementato degli avanzi di cui al successivo comma 12, è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota di tale maggiorazione è assegnata al 25%,

arrotondato per eccesso, del personale partecipante al premio della performance individuale che ha conseguito le migliori valutazioni. In caso di parità di punteggio, la quota premiale spettante sarà equamente suddivisa fra coloro che hanno conseguito il medesimo punteggio,

11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
  - Valutazioni superiori al **90%: 100%** del budget individuale;
  - Valutazione tra il **70% e il 90%: distribuzione direttamente proporzionale** rispetto al punteggio attribuito;
  - Valutazione inferiore **al 70%: nessuna** distribuzione di produttività.
12. Gli avanzi generati dalle valutazioni pari o inferiori al 90% incrementeranno il budget premiale di cui al precedente comma 10. In caso contrario le risorse rappresentano economia
13. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.
14. Per necessità di omogeneizzazione valutativa, la parte di fondo destinata in "produttività" verrà suddivisa nei vari settori in base alla quota di personale in esso operante.

### **Art. 23 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge**

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'Ente che ad esse danno attuazione.
3. Le Parti definiscono che i titolari di EQ compartecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.

### **Art. 24- La valutazione ai fini della Progressione Economica**

1. La Progressione Economica all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. Il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale in coerenza con le risorse messe a disposizione nel Fondo risorse decentrate, parte stabile.

Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali": il Personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 3 anni non ha beneficiato di alcuna Progressione Economica, ovvero il Personale in comando o distacco presso altri Enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente dell'Ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore

presso l'Ente di appartenenza del medesimo. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla Progressione Economica è:

a) Una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 90%

3. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

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

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

b. "L'esperienza professionale sarà valutata assegnando "x" punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita. Il numero massimo degli anni a cui attribuire 30 punti, in 10 anni: 3 punti per anno. Nel computo degli anni, non si terrà conto dei periodi in cui il candidato non era in possesso dei requisiti per la progressione; la pesatura è fissata secondo le percentuali del 70% e del 30%.

4. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della performance individuale di cui al comma 3a, concorre nella misura del 70% e l'esperienza professionale del 30%.

5. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuita una maggiorazione del punteggio ottenuto applicando i criteri previsti al punto 5 pari al 3%.

Nel caso di attribuzione di tale aspetto, il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 59%, l'Esperienza professionale il 38%.

6. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri:

- Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
- Anzianità di servizio presso l'Ente;
- Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.

7. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili al fine di stabilire elementi e metodi comuni.

8. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
9. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
10. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

**Art. 25- Criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree di cui all'art. 13 del CCNL 16.11.2022**

1. Ai sensi dell'art. 13 c.6 e c.7 del CCNL 16.11.2022 si stabiliscono i pesi percentuali per l'effettuazione delle procedure delle progressioni tra le aree:

	<b>PESO</b>
Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;	40%
Titolo di studio;	30%
Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.	30%

2. L'esperienza maturata sarà attribuita sulla base delle seguenti valutazioni, tenuto conto che in questo Ente non sono presenti operatori appartenenti alla ex Cat. A):

Per il passaggio verso l'area degli Istruttori:

	<b>PESO</b>
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da 5 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 10
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e da 11 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 20
Diploma di scuola secondaria di secondo grado con oltre 15 anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 40
Assolvimento obbligo scolastico e almeno 8 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 5
Assolvimento obbligo scolastico e oltre 8 di anni di esperienza maturata nell'area Operatori Esperti o ex categoria B	Punti 10

Per il passaggio verso l'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione:

	<b>PESO</b>
Laurea (triennale o magistrale) e da 5 a 10 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 10
Laurea (triennale o magistrale) e da 11 a 15 di anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 20
Laurea (triennale o magistrale) e oltre 15 anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 40
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 5
Diploma di scuola secondaria di secondo grado e oltre 10 anni di esperienza maturata nell'area Istruttori o ex categoria C	Punti 10

3. Il punteggio relativo al Titolo di Studio ulteriore, rispetto a quello individuato nella Tabella C) di Corrispondenza prevista nel CCNL 16.11.2023, sarà attribuito sulla base delle seguenti valutazioni:

Per il passaggio verso l'area degli Istruttori o dell'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione

	<b>PESO</b>
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	Punti 10
Lauree Triennale	Punti 20
Laura Specialistica	Punti 30

4. Il punteggio relativo alle Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali saranno attribuite sulla base delle seguenti valutazioni:

	<b>PESO</b>
Percorsi formativi certificati attinente il posto da ricoprire, con valutazione	Punti 10

Competenze linguistiche:

	<b>PESO</b>
PET inglese / DELF B1 francese / DELE B1 spagnolo / Goethe-Zertifikat B1 tedesco	Punti 2,00
FCE inglese / DELF B2 francese / DELE B2 spagnolo / Goethe-Zertifikat B2 tedesco o superiore	Punti 5,00

Competenze informatiche:

	<b>PESO</b>
ECDL Standard (4 moduli base + 3 moduli standard a scelta libera)/ MOS 2 programmi Office/ EIPASS 7 moduli user o standard/ PEKIT Expert	Punti 2,00
ECDL Full standard (4 moduli base + 3 standard scelti da AICA)/ MOS 3 o 4 programmi Office/ EIPASS Progressive o superiore	Punti 5,00

I punteggi relativi alle competenze di livelli superiori, per la medesima lingua e per le competenze informatiche, assorbono e ricomprendono i punteggi dei livelli inferiori.

Abilitazione professionale all'esercizio di professioni che consente l'iscrizione ad albi o collegi professionali:

	<b>PESO</b>
Abilitazione attinente all'area di lavoro per la quale non è richiesta laurea	Punti 5,00
Abilitazione attinente all'area di lavoro per la quale è richiesta laurea	Punti 10,00

## **Art. 26 -Servizio Mensa/Buoni Pasto**

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
2. Così come previsto dall'art. 35 c. 10 CCNL 22.11.2022 per l'area della Vigilanza e Polizia Locale è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata pari a trenta minuti, da collocarsi alla fine di ciascun turno di lavoro.
3. In caso di lavoro agile o lavoro da remoto non è prevista l'erogazione del buono pasto.

## **Art. 27 – Lavoro agile e lavoro da remoto**

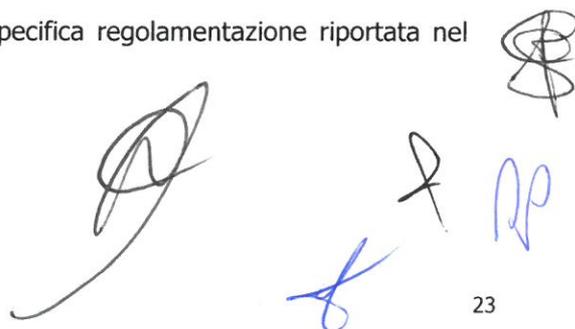
1. In merito al lavoro agile o da remoto, le Parti fanno esplicito rinvio allo specifico regolamento adottato dal comune con deliberazione della Giunta n. 85 del 16.11.2022, a seguito del confronto avutosi tra le parti stesse, ad oggetto "Approvazione regolamento del piano organizzativo del lavoro agile (POLA) anni 2022-2024".

## **Art. 28 – Criteri relativi alla Formazione**

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del Personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi ed è finalizzata:
  - A fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
  - A favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

## **Art. 29 – Flessibilità**

1. Per quanto concerne l'istituto della flessibilità, si rinvia alla specifica regolamentazione riportata nel CCDI 2022.



### **Art. 30 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale**

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale potrà essere prevista una quota da destinarsi a un apposito Fondo di Assistenza e Previdenza.
2. L'Amministrazione comunale potrà, quindi, destinare annualmente le risorse al suddetto scopo, finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.

### **Art. 31 – Welfare integrativo**

1. Nell'ambito della modalità di utilizzo annuale del fondo, le Parti rimandano la destinazione di risorse all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

## **TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE**

### **Art. 32 - Eccedenza di Personale**

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

## **TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

### **Art. 33 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.

4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

#### **Art. 34 – Piano triennale delle Azioni Positive**

1. Le Parti fanno esplicito rinvio allo specifico regolamento adottato dal Comune con deliberazione della Giunta n. 52 del 29.6.2022 ad oggetto "Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2022/2024"

#### **Art. 35 - Tutela della Privacy**

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del Personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla D. Lgs. n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni e il regolamento UE 679/2016.

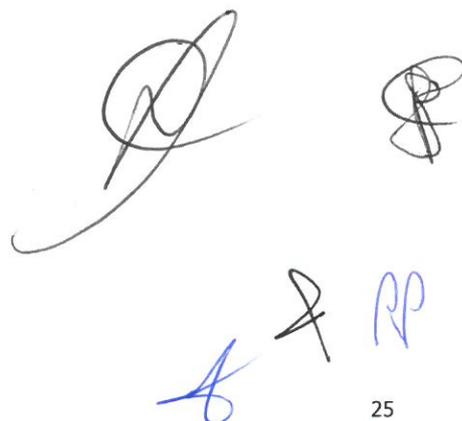
### **TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE**

#### **Art. 36 - Monitoraggio e verifiche**

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

#### **Art. 37 - Norme finali**

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti Contratti Decentrati Aziendali. Copia del presente CCDI verrà pubblicizzato sul sito comunale.

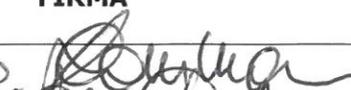


Handwritten signatures in black and blue ink, likely representing the parties to the contract.

**SOTTOSCRIZIONE:**

**Luogo:** Vigliano B. A.

**Data:** 29.10.2024

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:</b>		<b>FIRMA</b>
1. Presidente	DOT. FRANCESCO CAMMARANO	
2. Componente	DOT.SSA STEFANIA FABRIS	
3. Componente	COMM. ETANUELA SCARPA	

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:</b>		
<b>SIGLA</b>	<b>NOME E COGNOME</b>	<b>FIRMA</b>
1. C.G.I.L. - FP	ROBERTO PANECCA	
2. C.I.S.L. - FP	MAURIZIO COSTA	

<b>RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:</b>	<b>FIRMA</b>