

## IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data 14/012/2023 alle ore 16.00 presso la residenza del Comune di Sabbioneta ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

|                                                                       |       |       |
|-----------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| Presidente – Dott.ssa Maria Livia Boni – Segretario comunale          | P [ ] | A [ ] |
| Componente – Dott.ssa Antonella Greggi – Responsabile Affari Generali | P [ ] | A [ ] |
| Componente – Dott.ssa Brenda Paglia – Responsabile Area Finanziaria   | P [ ] | A [ ] |

- **la delegazione sindacale:**

|                     |                           |                 |       |       |
|---------------------|---------------------------|-----------------|-------|-------|
| OO.SS. Territoriale | CGIL FP                   | Giusti Elena    | P [ ] | A [ ] |
| OO.SS. Territoriale | UIL FPL                   | Biacca Paola    | P [ ] | A [ ] |
| OO.SS. Territoriale | CISL FP                   | Magnani Rosanna | P [ ] | A [ ] |
| R.S.U. Aziendale    | – Geom. Raffaella Argenti |                 | P [ ] | A [ ] |

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

**Per la delegazione di parte pubblica:**

|            |       |
|------------|-------|
| Presidente | _____ |
| Componente | _____ |
| Componente | _____ |
| Componente | _____ |

**Per la delegazione sindacale:**

|                    |       |
|--------------------|-------|
| OO.SS. CISL – FP   | _____ |
| OO.SS. CGIL – FP   | _____ |
| OO.SS. UIL - FPL   | _____ |
| OO.SS. CSA RAL     | _____ |
| R.S.U. Aziendale – | _____ |
| R.S.U. Aziendale – | _____ |
| R.S.U. Aziendale – | _____ |
| R.S.U. Aziendale – | _____ |

**INDICE:**

|                                                                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....                                                                                             | 3  |
| <b>CAPO I – Disposizioni Generali</b> .....                                                                                               | 3  |
| Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....                                                                                            | 3  |
| Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....                                                         | 3  |
| Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto .....                                                                                    | 4  |
| Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....                                                                          | 4  |
| <b>TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE</b> .....                                                                              | 5  |
| <b>CAPO I – Risorse e Premialità</b> .....                                                                                                | 5  |
| Art. 5 – Quantificazione delle risorse .....                                                                                              | 5  |
| Art. 6 – Istituti contrattuali.....                                                                                                       | 5  |
| <b>CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse</b> .....                                                  | 6  |
| Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....                                              | 6  |
| Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione.....                                                     | 7  |
| <b>Capo III – Progressione economica all’interno delle aree</b> .....                                                                     | 8  |
| Art. 9 – Criteri generali .....                                                                                                           | 8  |
| <b>CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità</b> .....        | 10 |
| Art. 10 – Principi generali.....                                                                                                          | 10 |
| Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro .....                                                                                            | 10 |
| Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....                                                                                    | 12 |
| <b>CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</b> .....                                                               | 13 |
| Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. ....                                                                     | 13 |
| <b>CAPO VI – Performance e Premio individuale</b> .....                                                                                   | 14 |
| Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.....                                                     | 14 |
| Art.15 – Performance organizzativa .....                                                                                                  | 15 |
| <b>Capo VII – Sezioni speciali</b> .....                                                                                                  | 15 |
| Art. 16 – Indennità di servizio esterno .....                                                                                             | 15 |
| Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione ..... | 16 |
| Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato .....                                               | 16 |
| <b>TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO</b> .....                                                           | 17 |
| <b>CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO</b> .....                                                                             | 17 |
| Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....                                                                | 17 |
| Art. 20 – Reperibilità .....                                                                                                              | 17 |
| Art. 21 – Turnazioni.....                                                                                                                 | 18 |
| Art. 22– Lavoro straordinario .....                                                                                                       | 18 |
| Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale .....                                                                                      | 18 |
| Allegato “A” al CCI 2023/2025.....                                                                                                        | 20 |
| Allegato “B” al CCI 2023/2025 del .....                                                                                                   | 24 |

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni Generali

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
  - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
  - c) d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - d) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con delibera di G.C. n. 44 del 26/02/1998 così come successivamente integrato e modificato;
  - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera di G.C. n. 52 del 05/04/2022;
  - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità

ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

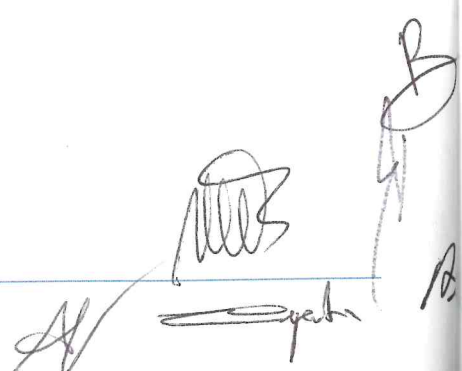
4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

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

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

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



## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – Risorse e Premialità

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate, per la parte stabile, è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 259 del 17/04/2023 secondo le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

#### Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
  - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
  - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
  - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
  - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
  - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
  - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
  - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
  - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
  - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
  - l) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater,

riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL-2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

- m) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
- n) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
- o) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
- p) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
    - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
    - programmazione operativa e gestionale;
    - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
    - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
    - monitoraggio e confronto periodico;

- verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
  - controlli e validazione sui risultati;
  - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
  - esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

**Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

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

1. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL,, come di seguito riportato:

| NUM. | ISTITUTO                                                    | RIF. NORMATIVO                            |
|------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1.   | Performance organizzativa                                   | Art. 80, co. 2                            |
| 2.   | Performance individuale, comprensiva del premio individuale | Artt. 80 e 81                             |
| 3.   | Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale     | Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000              |
| 4.   | Indennità condizioni lavoro                                 | Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022 |
| 5.   | Indennità di turno                                          | Art. 30                                   |
| 6.   | Indennità di reperibilità                                   | Art. 24, CCNL-2018                        |
| 7.   | Indennità per specifiche responsabilità                     | Art. 84                                   |
| 8.   | Indennità servizio esterno Polizia locale                   | Art. 100                                  |
| 9.   | Compensi previsti da disposizioni di legge                  | Art. 82, co. 2, lett. g)                  |
| 10.  | Assegno ad personam in caso di progressione verticale       | Ar.15 comma 3                             |

2. La quota destinata a compensare la produttività sarà ripartita tra il personale che abbia prestato servizio per almeno quaranta (quaranta) giorni nell'anno di riferimento sulla base dei seguenti criteri:
- valutazione della performance organizzativa: al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati ad ogni area derivanti dal PEG, si provvederà alla corresponsione del premio in base alla percentuale di raggiungimento, per un valore pari al 50% dell'ammontare complessivo delle risorse.
  - valutazione performance individuale: attraverso le schede di valutazione compilate dai rispettivi Responsabili di Servizio per un valore pari al 50% dell'ammontare complessivo delle risorse;

- per il personale di ruolo costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di produttività, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la presenza in servizio come sotto specificato.
- il compenso medesimo sia per la performance organizzativa che individuale, dovrà altresì essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno e precisamente:

|                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| per una presenza in servizio da 40 giorni a 3 mesi in un anno spetta il 25% della produttività |
| per una presenza in servizio fino a 6 mesi in un anno spetta il 50% della produttività         |
| per una presenza in servizio fino a 9 mesi in un anno spetta il 75% della produttività         |
| per una presenza in servizio oltre a 9 mesi in un anno spetta il 100% della produttività       |

- Si considerano presenza in servizio sia l'astensione obbligatoria per maternità, l'infortunio, i permessi di legge e da contratto, ferie e ricoveri ospedalieri
- La presenza in servizio viene determinata in ragione annua da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.
- La quota di produttività dovrà inoltre essere rapportata in caso di prestazioni ad orario ridotto alla percentuale di part-time.

3. La quota di risorse destinata all'incentivazione individuale, a seguito di valutazione con scheda individuale, è costituita dall'importo previsto in sede di accordo annuale, eventualmente aumentato di quote che residuano in seguito all'applicazione degli altri istituti, salvo quelli di cui all' art. 67, c. 3, lettera i) e art. 67, c. 5, lettera b).

### Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)

[art. 7, comma 4, lett. c\) Ccnl 16/11/2022](#)

#### Art. 9 – Criteri generali

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

| NUM. | PROFILO PROFESSIONALE                                                                  | RIF. NORMATIVO CCNL-2022 | INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------|
| 1.   | Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori              | Art. 92                  | 350                                             |
| 2.   | Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc. | Art. 96                  | 350                                             |

|    |                                                                                                                                                                                     |                 |            |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------|
| 3. | Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori                                                                                                              | Art. 102        | <b>150</b> |
| 4. | Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ                                                                                                          | Art. 102        | <b>200</b> |
| 5. | Personale delle professioni sanitarie e socio sanitarie , area istruttori, iscritto a ordine professionale, o iscritto ad albi o albi speciali;                                     | Artt. 102 e 106 | <b>150</b> |
| 6. | Personale delle professioni sanitarie e socio sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritti a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad Albi o albi speciali; | Artt. 102 e 106 | <b>200</b> |

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

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

|                                                                                                  |                                                    |                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------|
| Area<br>funzionari/elevate<br>qualificazioni della<br>professioni sanitarie<br>e socio sanitarie | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800 | Numero<br>massimo: 6 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------|

- La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
- In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "*differenziali stipendiali*" del personale cessato a qualsiasi titolo.

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

##### **Art. 10 – Principi generali**

- Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "*indennità*";
- Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
- Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
- L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di P.O. o E.Q;
- L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
- La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
- Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO o EQ;
- Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

##### **Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro**

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)  
 art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

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

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, nella misura contrattata annualmente e, per il caso specifico del maneggio valori, differenziando l'importo in base alle seguenti fasce:

| Importo annuo             | Importo giornaliero |
|---------------------------|---------------------|
| Fino ad € 250,00          | €                   |
| Da € 251,00 ad € 5.000,00 | €                   |
| Oltre € 5.000,00          | €                   |

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.

### 3.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

### 3.b. Attività disagiate:

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

### 3.c. Maneggio valori

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

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O. o E.Q., sulla base delle presenti

disposizioni. L'indennità viene erogata *annualmente* sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

## **Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità**

(Articolo 84, CCNL-2022)

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO o EQ, con atto scritto, da emanare, a regime, entro il 31 gennaio di ogni anno, fatta salva una differente decorrenza in sede di prima applicazione ed in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
  - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
  - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
3. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
4. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO o EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI;
5. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Funzionario PO o EQ, applicando i criteri di cui all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;
6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate al periodo di nomina. Si computano nel periodo utile l'astensione obbligatoria per maternità, l'infortunio, i permessi di legge e da contratto, ferie e ricoveri ospedalieri
7. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale.

**CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge****Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

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

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

**Art. 13.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997**

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

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

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

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

**Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge**

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

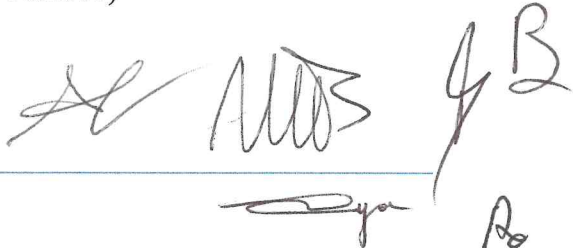
I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell’art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell’art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell’art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell’evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell’art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell’art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il segretario comunale.

**Art. 13.3 – Risparmi derivanti dall’attuazione dei Piani di razionalizzazione**

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



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

## **CAPO VI – Performance e Premio individuale**

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

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

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:  
Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:
  - a) il Responsabile EQ procede alla valutazione, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - b) L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva destinata per la somma dei punteggi individuali di ciascun dipendente, e moltiplicando infine il risultato per il punteggio individuale;
  - c) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).
2. In presenza di valutazione inferiore a 60 punti non è dovuta l'erogazione della performance organizzativa e/o individuale.
3. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
  - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
  - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% con arrotondamento all'unità più vicina ;
  - in caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri, con il seguente ordine di priorità:
    - 1) Non aver mai percepito la maggiorazione
    - 2) Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;

### 3) Minore età anagrafica;

## Art.15 – Performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti con gli strumenti di programmazione relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi la cui strategicità è determinata dalla Giunta nei documenti di programmazione e a cui consegue l'attribuzione di un valore economico, secondo la metodologia del vigente sistema di valutazione delle performance.
4. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile apicale.

## Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

### a) Personale di polizia locale:

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

## Art. 16 – Indennità di servizio esterno

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

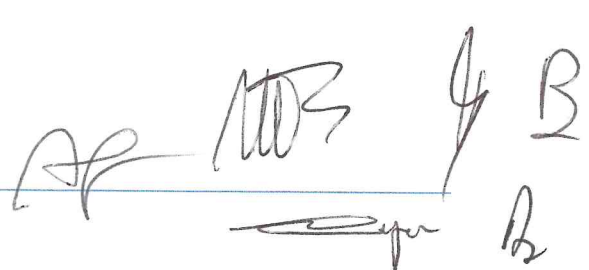
In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, per le giornate in cui tale servizio si sia svolto per una durata oltre la metà della giornata lavorativa.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro \_\_\_\_/giorno da determinarsi annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2023.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

## Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione



**Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

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

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
  - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
  - b) Ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti alle posizioni organizzative e si divide la somma a disposizione per tali punteggi complessivi. Si ottiene così un valore-punto di risultato che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dalle singole posizioni organizzative.
  - c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;
  - d) Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

**Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato**

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

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
2. Nei casi di cui al comma 1 che precede, la retribuzione di risultato viene erogata con le percentuali di abbattimento sotto indicate:

| INCENTIVI DI LEGGE   | ABBATTIMENTO INDENNITA' DI RISULTATO |
|----------------------|--------------------------------------|
| Fino a 1.000,00 euro | 0%                                   |
| Oltre 1.000 euro     | +1% per ogni 1000 euro in più        |

**TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO****CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO****Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

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

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

**Art. 20 – Reperibilità**

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

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

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
  - L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente;
  - Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
  - Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
  - Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

**Art. 21 – Turnazioni**

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

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

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

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:
  - le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti: *(il seguente è un elenco meramente esemplificativo)*
  - dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
  - dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
  - separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.
2. In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL-2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal Responsabile di servizio competente, fino a un massimo di 10.
3. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti concordano sulla non facoltà riservata ai lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante.

**Art. 22– Lavoro straordinario**

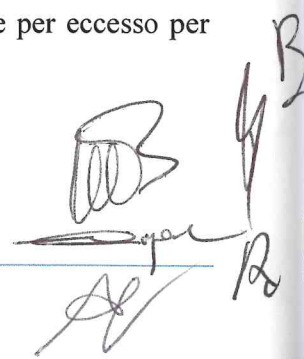
art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022

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

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4 lettera s), 29, comma 2 e 32, del CCNL-2022, le parti concordano che:
  - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 180 annue;
  - b) si considerano prestazioni di lavoro straordinario autorizzate e rese esclusivamente le frazioni superiori all'ora. Il pagamento dello straordinario viene effettuato con arrotondamento per difetto per frazioni inferiori a 15 minuti (compresi) e per eccesso per frazioni superiori ai 15 minuti (esclusi).

**Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale**

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



1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di **dodici mesi** per le seguenti tipologie di lavoratori:
- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
  - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

## Allegato "A" al CCI 2023/2025

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO  
DELLE AREE**

*(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)*

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni hanno ottenuto una media di valutazione pari o superiore a 70.
4. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni effettuate al 31.12 dell'anno precedente.
5. Possono partecipare alla procedura annuale i dipendenti pervenuti con mobilità da altre amministrazioni che abbiano maturato un anno di servizio presso il Comune di Sabbioneta;
6. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
7. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
8. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
9. L'attuazione delle progressioni avviene nei seguenti termini:
  - individuazione di tutti i dipendenti ammissibili alla selezione sulla base dei criteri previsti, suddivisi per area;
  - fatta salva la contrattazione annuale del budget assegnato alle progressioni, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili in ciascun anno, per ciascuna area e tipologia, viene stabilito annualmente, utilizzando la tabella che segue, rispettando indicativamente un criterio di proporzione riferito al numero di aventi diritto per area e di continuità nel triennio:

|                                                                   | Operatori       | Operatori Esperti | Istruttori       | Funzionari e EQ  |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|------------------|------------------|
| Differenziale economico standard                                  | N.....<br>(550) | N.....<br>(650)   | N.....<br>(750)  | N.....<br>(1600) |
| Differenziale economico personale educativo, docente o insegnante | X               | X                 | N.....<br>(1100) | X                |
| Differenziale economico                                           |                 |                   |                  |                  |

|                                                                                                         |   |   |                  |                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|------------------|------------------|
| addetti al coordinamento polizia locale                                                                 | X | X | N.....<br>(1100) | X                |
| Differenziale economico profili iscritti a ordini o albi professionali o con abilitazione professionale | X | X | N.....<br>(900)  | N.....<br>(1800) |

8. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del Servizio Personale con inserimento di tutti gli aventi diritto, senza necessità di previa pubblicazione di avviso e presentazione di domande, previa richiesta di autocertificazione rispetto al possesso di eventuali crediti formativi; rimane inteso che la mancata presentazione di detta autocertificazione nei termini assegnati equivale a dichiarazione di assenza dei crediti;

9. Le graduatorie vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" che segue;

10. La graduatoria, pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, viene contestualmente portata a conoscenza dei dipendenti interessati a mezzo mail istituzionale o, in via residuale in caso di assenza di mail, a mezzo consegna a mano da parte del Servizio Personale e diventa definitiva dopo dieci giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro il termine di 10 gg dalla data di pubblicazione. Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

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

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

| CRITERIO<br>Lettera d)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | PUNTEGGIO<br>MASSIMO | SPECIFICHE                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>VALUTAZIONE:</b><br>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili nel quinquennio in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità                                                 | 55                   |                                                                                                                                  |
| <b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b><br>Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi | 40                   | Tre punti all'anno, per massimo di 40 punti, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. |
| <b>FORMAZIONE:</b><br>capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).                                                                                                                                                                                                                                        | 5                    | Viene riconosciuto UN punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel          |

|                                                                                                            |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                            |   | triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata di almeno quattro ore, sino a un massimo di 5 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera). |
| <b>PUNTEGGIO AGGIUNTIVO</b> per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni | 3 | Sette anni di NON progressione: punti UNO;<br>Otto anni di NON progressione: punti DUE;<br>Nove o più anni: punti TRE.                                                                                                                                                                                                                                           |

Con riferimento a procedure di attribuzione di “differenziali stipendiali” , eventualmente disposte con decorrenza 1.1.2023, le parti convengono di applicare i criteri di “valutazione” - “esperienza professionale” e “punteggio aggiuntivo”, ritendendo doverosa una preventiva informazione al personale rispetto alla introduzione di un criterio nuovo, quale è quello relativo alla “formazione”.

### CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità (la verifica del requisito viene effettuata con riferimento alla situazione de facto al 31/12 dell'anno precedente):

- 1) Dipendente con maggior anzianità di permanenza nel livello retributivo di appartenenza;
- 2) Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
- 3) Dipendente più anziano di età.

*Handwritten signatures and initials:*  
 - Top right: "B"  
 - Middle right: "Y"  
 - Bottom right: "R"  
 - Center bottom: "Al" (signature)  
 - Above "Al": "1003" (handwritten)

## Allegato "B" al CCI 2023/2025

|                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ</b><br>(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Num. | COMPITI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Punteggio |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1    | Compiti legati ai processi di <b>digitalizzazione ed innovazione tecnologica delle P.A.</b> di cui al codice dell'amministrazione digitale. <b>Supporto organizzativo</b> a progetti di realizzazione e sviluppo di sistemi digitali ed informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi; | 2         |
| 2    | Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale ( <b>Delega parziale</b> con servizio prestato in via continuativa)                                                                                                                                                                      | 2         |
| 3    | Compiti legati alle qualifiche di <b>Ufficiale di stato civile</b> ed anagrafe ed Ufficiale elettorale ( <b>Delega piena</b> con servizio prestato in via continuativa)                                                                                                                                                                  | 4         |
| 4    | Compiti di <b>tutoraggio o coordinamento di altro personale</b> operaio a supporto del Responsabile dell'area                                                                                                                                                                                                                            | 1         |
| 5    | Essere <b>punto di riferimento tecnico amministrativo e/o contabile</b> in procedimenti complessi                                                                                                                                                                                                                                        | 4         |
| 6    | <b>Incarichi aggiuntivi assegnati anche temporaneamente con apposito provvedimento</b> (es. funzioni preposto, respons. Proced. Tributi etc.)                                                                                                                                                                                            | 4         |

Le suddette fattispecie sono cumulabili.

*[Handwritten signatures and initials]*