



COMUNE di PORTO AZZURRO

Provincia di Livorno

IPOTESI

di contratto integrativo decentrato 2024-2026 e di accordo economico anno 2024

Il giorno 20/11/2024 alle ore 13:30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente,

Dr. Lorenzo Zoppi

Dr. Ciro Satto

Geom. Riccardo Ravaoli

Arch. Adriana Mercantelli

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti

organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL

CISL FP

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Alessandra Pacinotti e Claudio Miliani

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Porto Azzurro e riparto utilizzo delle risorse.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente CCDI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Art. 2 – Ambito di applicazione

1. Il CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Porto Azzurro con contratto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione e con contratto di formazione e lavoro. Esso sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Decorrenza e Revisione

1. Il contratto si applica a decorrere dalla data di sottoscrizione, con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate. Ciascuna delle parti può richiedere l'attivazione delle procedure per l'interpretazione autentica in caso di contrasto sull'applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCDI ha durata annuale.

TITOLO II- TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE (CD. PRODUTTIVITÀ)

Art. 4- Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 del CCNL 16.11.2022;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appear to be full names and initials, some with a small '2' written above them.

- f) differenziali stipendiali;
- g) indennità dovute per particolari disposizioni di legge;
- h) indennità servizio esterno per il personale della polizia locale.
- i) indennità di funzione per il personale della polizia locale

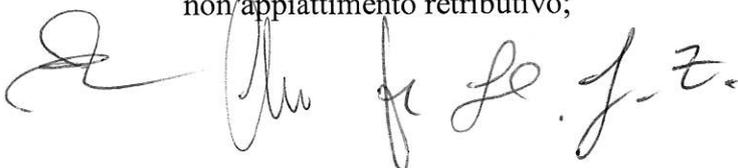
**Art.5 –
Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.
2. Le Parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo da ripartire a valere sulle risorse di cui all'articolo di riferimento del presente CCDI.
3. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate e rese disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL, sulla base dei criteri generali definiti dal presente CCDI.
4. La delegazione trattante di parte pubblica svolge le trattative, sulla scorta degli indirizzi e delle direttive rassegnate dall'organo di governo, coerentemente con la programmazione annuale e pluriennale delle attività e la correlata pianificazione esecutiva.
5. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse decentrate e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della distribuzione e dell'utilizzo delle risorse definiti in sede integrativa decentrata, con conseguente continuità dei trattamenti economici in atto correlati all'ordinarietà delle funzioni e dei servizi.

**Art. 6-
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**



1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;



3



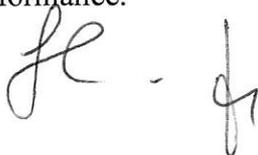
- b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento 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;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 7-

La performance organizzativa e individuale

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

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa e di quella individuale del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti, quest'ultima pari al 30% delle risorse previste per la produttività ed il miglioramento dei servizi. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, e alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte dell'OIV.
2. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi in modo selettivo e secondo i risultati accertati in base al sistema di valutazione dell'ente. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 68, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 è correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale secondo i risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati.
3. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano degli obiettivi, approvato annualmente con delibera della Giunta, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
4. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita valutazione effettuata da parte del competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.



5. Le risorse destinate alla performance individuale del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
6. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
7. Il fondo destinato alla performance, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula: [a titolo esemplificativo]
 $P.I. = F / Sp \times p.i.$
Dove P.I. = Premio performance individuale; F = Fondo da ripartire; Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione; p.i. = punteggio individuale.
8. In attuazione agli articoli 7 e 81, del CCNL 2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
- La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale;
 - La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato;
 - L'assegnazione della maggiorazione del premio correlato alla performance individuale viene assegnato ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate;
 - Il calcolo delle risorse per la "differenziazione del premio" viene effettuato secondo la seguente formula: n° dipendenti max (10% del personale valutato positivamente) * 30% del valore medio pro-capite ;
 - Dovesse risultare una quota di maggiorazione superiore a quello indicato nel precedente comma, si ridetermina in diminuzione la percentuale indicata al comma 8 con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale. Qualora dovesse risultare una quota di maggiorazione inferiore a quella indicata nel precedente comma 10 i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti i dipendenti in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.
 - In caso di parità si tiene conto della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti, non aver mai percepito la maggiorazione ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato dalla maggiore anzianità anagrafica.
9. Il fondo sarà distribuito tra i lavoratori a tempo indeterminato e determinato. Sono esclusi dalla erogazione i lavoratori che non hanno prestato servizio nel corso dell'anno per almeno sei mesi consecutivi.
10. Il compenso sarà proporzionalmente ridotto nei casi di part-time orizzontale, verticale e comandi, anche nel caso in cui il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi continuativi nel corso dell'anno superiori a sessanta giorni.
11. Non verranno considerate assenze:
- Le ferie e festività soppresse;
 - Il congedo di maternità e parentale;
 - I permessi retribuiti ai sensi della L. 104/92 e s.m.i.;
 - I riposi compensativi e recuperi ore;
 - Malattia se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

Alle

Il Segretario comunale svolge un ruolo arbitrare in caso di eventuali richieste di riesame della

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

valutazione finale, attivata a seguito di richiesta scritta da parte del dipendente da effettuarsi entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della valutazione. Il riesame verrà effettuato entro 7 (sette) giorni dalla richiesta avanzata, con possibilità di audizione delle parti.

Art. 8- indennità specifiche responsabilità

- 1) L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 viene erogata mensilmente, nel rispetto del limite massimo di una indennità di importo non superiore a €. 3000,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente elevabili fino ad un massimo di €. 4000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) per:
 - a) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Area, 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.
Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in aree operatori esperti, Istruttori e Funzionari non titolari di elevata qualificazione;
 - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità; lo svolgimento di compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, non possono essere retribuite con la presente indennità.
 - c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

- 2) Il Responsabile d'Area può attribuire l'indennità in oggetto a unità di personale di aree operatori esperti e istruttori e funzionari non titolari di elevata qualificazione, incaricandola formalmente di una o più delle seguenti funzioni o attività:
 - Attività svolta con ampi margini di autonomia lavorativa con responsabilità di concorso e supporto alle decisioni del Responsabile di Area, relative a processi lavorativi di particolare complessità o alla molteplicità di processi afferenti a un servizio che richiedono elevata professionalità o conoscenze giuridiche e/o tecniche specialistiche;
 - Responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità di servizi.
 - Autonomia operativa nello sviluppo delle attività relative a una o più procedure di lavoro a rilevanza esterna.

Le ulteriori specifiche responsabilità vengono erogate mensilmente in base all'effettivo servizio prestato (è considerato mese di servizio prestato quello lavorato per almeno la metà dei giorni lavorativi previsti).

- 3) Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

- Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna o interna degli atti assunti
- Complessità dell'attività e/o molteplicità dei processi assegnati afferenti ad uno o più servizi.



In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità dei singoli progetti;

La molteplicità dei processi si valuta in funzione del numero dei compiti assegnati quando corrispondono alla gestione di un intero servizio.

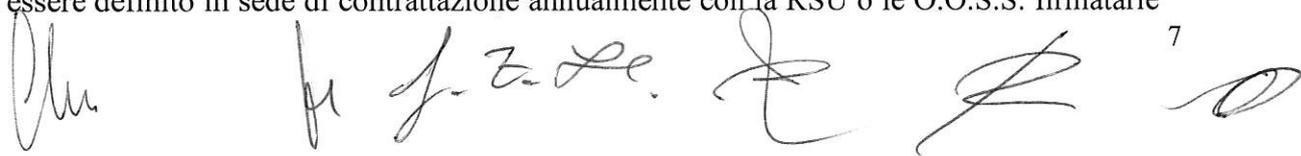
L'importo della indennità viene determinato dal competente Responsabile dell'Area applicando i criteri seguenti:

TIPOLOGIA DI RESPONSABILITÀ	SOMMA PREVISTA
Responsabili con rilevanza esterna e/o complessità dell'attività e/o molteplicità dei processi assegnati afferenti ad uno o più servizi	
Funzionari	Fino a €. 2.500,00
Operatori esperti e Istruttori	Fino a €. 2.000,00
Responsabili senza rilevanza esterna ma completa autonomia nella gestione del processo	
Funzionari e EQ	Fino a €. 1.000,00
Operatori esperti e Istruttori	Fino a €. 500,00
Messo notificatore	500 euro
Ufficiale di Anagrafe - Elettorale	500 euro

I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di Area tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.

Art. 9 - Condizioni di applicabilità

1. La specifica responsabilità deve avere carattere continuativo e durata almeno annuale.
2. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare le mansioni superiori di cui all'articolo 52, comma 2 lett. a e b, del D.Lgs. 165/2001.
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
4. 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 e vengono erogate di regola mensilmente ma non è esclusa la possibilità di erogazione in una o più soluzioni in via posticipata.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU o le O.O.S.S. firmatarie



del CCNL vigente.

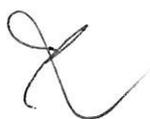
7. Gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento delle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/08 come convertito in L. 133/08;
8. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità
9. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile nei seguenti casi:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione del personale incaricato dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - In caso di trasferimento del personale incaricato ad altro Servizio.

Per l'anno 2024 è destinata al finanziamento di suddetto istituto la somma di €. 18.250,00

Art. 10

Differenziale stipendiale -Principi e finanziamento

1. Il differenziale stipendiale nell'area può essere effettuato, a valere sulle risorse stabili del fondo, compatibilmente con la relativa disponibilità e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che gravano sulle stesse, di natura sia stabile che variabile.
2. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.
3. Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - per ciascuna delle aree di inquadramento del personale del comparto presenti nell'ente.
4. Il costo dei differenziali stipendiali complessivamente intese non potrà comunque superare il 45% delle risorse stabili del fondo.



Art. 11-



8



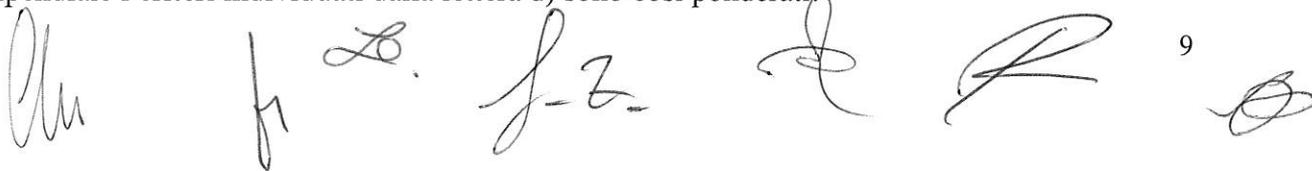
Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area., da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica: ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna annualità ad ogni area verrà stabilito in sede di contrattazione decentrata sulla base delle risorse disponibili del fondo secondo il seguente prospetto per ciascuna area e tipologia:

	operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari e EQ
Differenziale economico standard	N. 1	N 2	N 2	N 1

- c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- d) 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:
 - 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;
 - esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella 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 FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
 - grado di responsabilità;
 - numero dei differenziali stipendiali in godimento (da calcolare come malus);

Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large 'M', 'f', 'L.', 'f-z', a stylized 'S', a large 'R', and a small 'B'.

- Criterio n.1: peso non inferiore al 60%
- Criterio n.2: peso non superiore al 25%
- Criterio n.3: 10%
- Criterio n.4: 5%

e) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di:

- 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2% *del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d).*
- 7 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2,5% *del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d).*
- 8 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% *del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d).*

g) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- maggiore anzianità presso l'ente;
- maggiore età;
- minor numero di progressioni economiche effettuate;

3. Il differenziale di cui al presente articolo è finanziato con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del presente contratto.

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021.

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

7. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (il responsabile di area), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Art. 12-

Indennità condizioni di lavoro

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

- a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- b) attività disagiate;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al **punto a)** è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui alle sottoelencate attività a rischio.
- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), 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 psicofisici;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
3. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione
5. Il valore dell'indennità per il personale esposto al rischio viene fissato in €. 1,20.
6. Indennità di cui al punto b. 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. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:
- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (autista per gli organi istituzionali, personale della mensa);
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza (personale amministrativo di sportello chiamato a gestire tipologie di utenze particolarmente difficili e conflittuali);
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse a particolari prestazioni di lavoro rese in condizioni sfavorevoli, di tempi e modi, anche in orari festivi o fuori sede, per garantire esigenze di rappresentanza dell'ente in occasione di eventi o manifestazioni istituzionali (uscita gonfalone);
7. Il valore dell'indennità per il personale viene fissato in €. 1,20. 
8. L'indennità di cui al **punto c)**. L'indennità per il maneggio valori compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. L'erogazione



dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene, in via posticipata, sulla base del sistema di rilevazione presenze/assenze;

9. Il valore dell'indennità di maneggio valori è determinato in €. 1,50 giornalieri;

Art. 13- Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 e dell'art. 7 CCNL del 16.11.2022, è articolata a cadenza settimanale comprensivo di n. 1 festivo a rotazione ed è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - d) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - e) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
 - f) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

Le ore previste dal turno sono 12 (dalla fine dell'orario ordinario di lavoro). Per i giorni festivi e il sabato, limitatamente all'Area Amministrativa, la reperibilità viene garantita nella fascia oraria 08.00/20.00. Analogamente per la Domenica relativamente al Settore Tecnico. Al fine di determinare i contingenti, in regime di sicurezza, devono essere concordate le modalità di intervento:

- Tutti i dipendenti in possesso del profilo professionale necessario ed in grado di intervenire entro 30 minuti dalla chiamata, possono fare domanda per il servizio di reperibilità;
- Il Responsabile del Servizio deve garantire la partecipazione di tutti i dipendenti anche attraverso rotazione in modo equilibrato.
- In caso di reperibilità, nei giorni previsti per il riposo, deve essere garantito il recupero psicofisico il giorno successivo, garantendo comunque la media di 36 ore settimanali.
- Annualmente vengono comunicati alle O.O.S.S. i dati relativi alla quantità e alla tipologia di intervento.
- Ogni ampliamento dell'intervento effettuato anche in collaborazione con altri soggetti pubblici, deve essere finanziato con risorse aggiuntive.
- Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non é corrisposta;

3. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:



SERVIZI PER CUI È STATA ISTITUITA LA PRONTA REPERIBILITÀ	n. addetti
Servizi Tecnici (n. 1 amministrativo, n. 1 operaio, n. 1 netturbino)	3
Servizi Demografici/Stato Civile 2gg settimanali (sabato e domenica) oltre festivi infrasettimanali	1

- Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/08 come convertito nella Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 gg di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
- Ciascun dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di sei volte in un mese; nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per poter garantire l'erogazione del servizio il numero delle volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a dodici volte per un numero massimo di sei mesi all'anno.

ART. 14
risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

- Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL del 16.11.2022
- Attualmente il l'orario di servizio articolato in turni viene svolto da per Servizio di Polizia Municipale e Servizio spazzamento e raccolta RSU (dal 15.06 al 15.09), ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
Polizia Municipale		€. 10.000,00
Spazzamento e raccolta RSU (3 mesi) dal 15.06.al 15.09		

- Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, c. 1 del D.L. 112/08 come convertito nella Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 gg di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 15
Finanziamento

- Gli istituti sono finanziati, annualmente, con il fondo risorse decentrate di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16/11/2022.
- Gli importi complessivi destinati a ciascun istituto sono determinati di anno in anno in sede di contrattazione collettiva integrativa.
- Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

Am. Re. di J. Z.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui ai commi precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art. 16
Compensi da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge si riferiscono a:
- incentivi di funzioni tecniche;
 - incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

TITOLO III- Disposizioni per il personale di Polizia Locale

Art. 17
Utilizzo proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 2022 una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'Ente in base all'art. 208 del d. lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento delle spese del personale assunto per progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, anche con riferimento agli eventuali incentivi monetari collegati.
2. La ripartizione delle somme previste disponibili avviene annualmente in sede di bilancio di previsione su proposta del Responsabile del Servizio competente per la Polizia Locale.

Art. 18
Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022)

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



3. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 2,00 al giorno intendendosi che il servizio esterno nell'arco della giornata lavorativa sia uguale o superiore a 4 ore giornaliere;
4. L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del Responsabile del servizio polizia locale.
5. Il responsabile del servizio di polizia locale dovrà attestare con cadenza mensile l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dalla attestazione del Responsabile del servizio/Comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni ;
7. la presente disciplina trova applicazione previa adozione di apposito atto organizzativo disposto dal responsabile del servizio;
8. Le somme eventualmente non utilizzate e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale del medesimo anno;

Art. 19

Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w) Ccnl 16/11/2022)

1. L'indennità di cui all'articolo 97 del CCNL 2022 viene erogata al personale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione non titolare di Incarico di Elevata Qualificazione, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connesse al grado rivestito in funzione di specifico provvedimento di incarico adottato dal responsabile del servizio. L'importo delle indennità viene previsto per anno/lordo e viene corrisposto per 12 mensilità da erogare mensilmente.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 7 comma 4 lettera a) e art. 80, comma 2, lettera f) del CCNL 2022.
L'importo erogabile è:
 - €. 500,00 per Agenti e Sottoufficiali
 - €. 1000,00 per Ufficiali
3. Per l'erogazione dell'indennità di funzione si applica integralmente quanto stabilito dall'articolo relativo alle indennità di particolare responsabilità

TITOLO IV- Salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 20

Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle

15



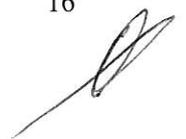
apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 21

Pausa pranzo e riposi intermedi

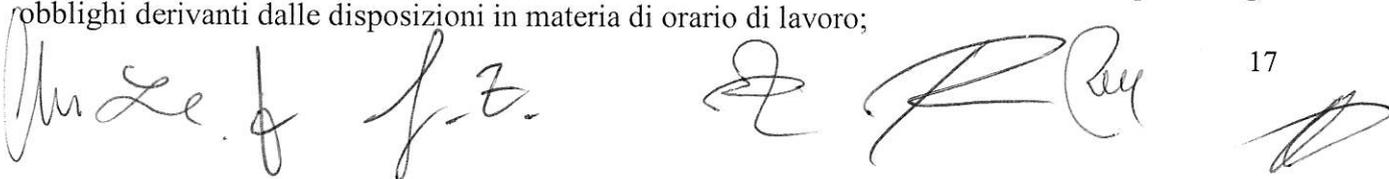
1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto. Nelle giornate in cui matura il buono pasto la pausa pranzo è di 30 minuti, in conformità a quanto previsto dall'articolo 35 del CCNL 2022.
2. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo (qualora non sia in funzione il servizio mensa comunale) i dipendenti che prestino attività lavorativa in presenza al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, attività lavorativa in presenza al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure attività lavorativa in presenza nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti;
3. E' in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, **su base giornaliera, più di un buono pasto e su base settimanale più di 2 buoni pasto**. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il buono pasto matura solo nelle giornate lavorative in presenza e viene corrisposto a rendicontazione.
4. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.



5. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al Decreto-Legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
6. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
7. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
 - a) all'area della protezione civile;
 - b) all'area della vigilanza;
 - c) all'area tecnica dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;
 - d) all'area scolastica ed educativa;
 - g) alle attività dei dipendenti che prestano assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali.

Art. 22 **Lavoro da remoto**

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato;
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 – realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dalla Amministrazione comunale - può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a) presso il domicilio del dipendente;
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art 4 (Confronto), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'Ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro e dai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro;

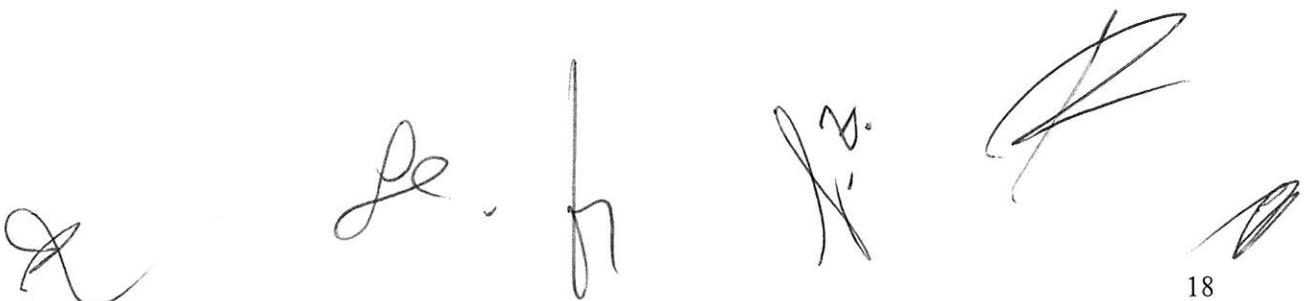


5. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.
6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dal CCNL 2019/2021 all'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dell'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.
7. Il lavoro da remoto può essere attivato previa adozione di specifica previsione nel PIAO nonché previa approvazione della relativa disciplina di regolamentazione.

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 23- Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
3. Le parti fin d'ora si impegnano ad incontrarsi periodicamente per il monitoraggio della fase esecutiva.
4. In caso di disaccordo nell'applicazione di una clausola del presente accordo, le parti convengono che verrà applicata l'interpretazione autentica.
5. Le parti convengono di mantenere l'ultrattività delle clausole contenute nei precedenti CCDI o nei Regolamenti e/o negli atti di gestione, qualora non disciplinate dal presente Contratto integrativo, fermo restando che quanto disciplinato dal presente accordo sostituisce quanto precedentemente pattuito.



FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO ANNO 2024 DEL COMUNE DI Porto Azzurro

FONDI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 119.739,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all' dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 2.745,60
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 2.310,10
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 14 del CCNL 1999 c. 3 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza.	€ -
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	€ 2.704,00
Art. 79 c. 1 lett. c) CCNL 2022 risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.	€ -
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 1.059,50
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	€ 8.284,03
SOMMA RISORSE STABILI	€ 136.842,23



19

Accordo economico anno 2024
QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE :

UTILIZZO RISORSE	IMPORTI
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Differenziali /ex Progressioni economiche orizzontali.	€41.439,66
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto.	€11.337,47
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Previsione ulteriori differenziali decorrenza 1/1/2024	€ 10.000,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.	
Art. 15 c. 3 CCNL 2022 Assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa.	€24.863,77
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ 10.655,90
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio.	
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 2.363,83
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di turno.	€ 10.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di reperibilità.	€ 8.091,21
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022, art. 24 CCNL 14.09.2000 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84 Compensi per specifiche responsabilità	€18.090,39
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 Indennità di funzione categorie C e D	€ -
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100 Indennità di servizio esterno	€ -
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 70-ter CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, compensi ISTAT.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 54 CCNL 14.09.2000 Compensi ai messi notificatori.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 2022, art. 70-quater CCNL 2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022, art. 82 c. 2, Attuazione dei piani welfare.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 43 L. 449/1997 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi spese del giudizio.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 1 c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE	€ 136.842,23

Ai sensi dell'art. 80 - comma 1, ultimo periodo - del CCNL 16.11.2022 le eventuali somme non utilizzate o non attribuite con riferimento all'esercizio finanziario anno 2024 saranno portate in aumento delle risorse dell'anno 2025

L.C.S.

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente,

Dr. Lorenzo Zoppi Lorenzo Zoppi

Dr. Ciro Satto Ciro Satto

Geom. Riccardo Ravaioli Riccardo Ravaioli

Arch. Adriana Mercantelli Adriana Mercantelli

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti

organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL [Signature]

CISL FP [Signature]

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

[Signature] [Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

