

**CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO  
RELATIVO AL PERSONALE DEL  
COMPARTO  
PER IL TRIENNIO 2023-2025**

*Handwritten signatures and initials:*  
- Top left: *scob*  
- Top center: *BCSA*  
- Top right: *fg*  
- Middle right: *se me*  
- Bottom center: *B*  
- Bottom right: *Wm*  
- Bottom left: *Thalib*

## Sommario

<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b>	pag.	4
<b>CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b>		4
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria		4
Art. 2 - Verifica dell'attuazione del contratto		4
Art. 3 - Interpretazione dei contratti integrativi		5
<b>TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE</b>		5
<b>CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'</b>		5
Art. 4 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate		5
Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate		5
<b>CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE</b>		6
Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate		6
Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa		7
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale		9
<b>CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE</b>		10
Art. 9 - Principi generali		10
Art. 10 - Procedura per la progressione economica all'interno delle aree		10
<b>CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO</b>		12
Art. 11 - Principi generali		12
Art. 12 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro		12
Art. 13 - Indennità di servizio esterno		14
Art. 14 - Indennità di specifiche responsabilità		14
Art. 15 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva		16
Art. 16 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo		17
Art. 17 - Indennità di funzione		17
Art. 18 - Servizio turnato in giornata festiva infrasettimanale		17
Art. 19 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada		18

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. On the left, there is a signature that appears to be 'G. Costa' with a large flourish underneath. To its right is another signature, possibly 'F. P. ...'. Further right are several sets of initials, including 'CC', 'G', and 'AS'. At the bottom center, the name 'F. P. ...' is written in a cursive script.

<b>TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE</b>	18
Art. 20 - Elevazioni in materia di turni	18
Art. 21 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	18
Art. 22 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	19
Art. 23 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria	19
Art. 24 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi	20
Art. 25 - Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato Degli incarichi di Elevata Qualificazione e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	20
Art. 26 - Clausola finale	21

*BCCA*

*J. sede*  
*SC*  
*Mo*  
*Can*  
*R*  
*Roche*

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1

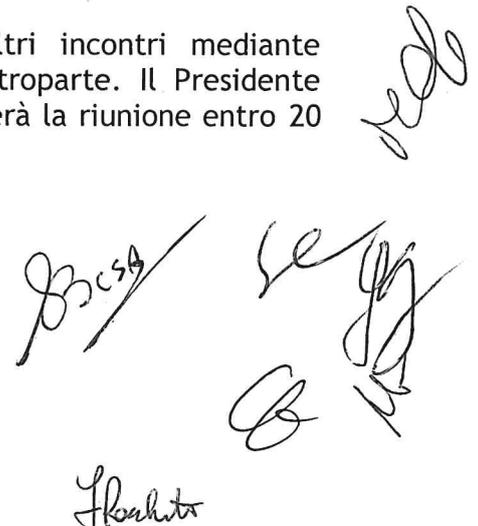
**Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria** (art. 8 CCNL)

1. Il contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica al personale 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 a tempo parziale -, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Il presente CCI concerne il periodo 2023 - 2025 e i suoi effetti decorrono dalla data della sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa prescrizione del presente contratto.
3. E' fatta salva la facoltà delle parti trattanti di contrattare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.
4. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo, fatte salve le eventuali modifiche normative di legge o contrattuali sopravvenute, in contrasto con il medesimo.
5. Quanto disciplinato nel presente CCI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Qualora non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI, i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16.11.2022.

#### Art. 2

**Verifiche dell'attuazione del contratto** (art. 8, comma 8, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCI, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 20 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the BCSA and the public administration.

### Art. 3

**Interpretazione autentica dei contratti integrativi** (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, 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; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 20 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCI 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.

## TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

#### Art. 4

**Quantificazione del Fondo risorse decentrate** (art. 79 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi della lettera c) comma 1 art. 79.
2. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art.79, comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

#### Art. 5

**Utilizzo del Fondo risorse decentrate** (art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale;

*Handwritten signatures and initials:*  
- Top right: "rele"  
- Middle right: "Bcsb"  
- Bottom right: "Sc 75", "Comi"  
- Bottom center: "F. Balto"

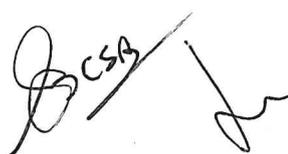
- c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70bis del CCNL 21.5.2018;
  - d) indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL;
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
  - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL
  - h) compensi ai messi notificatori, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), del CCNL
  - i) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
  - j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL e dell'art. 4 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.

## CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

### Art. 6

**Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate** (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri:
- 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 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 del personale dipendente, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;

CSA





- f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
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 produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance;
  - c) Gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'Ente;
  - d) la performance organizzativa ed 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;
  - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

#### Art. 7

#### Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

(art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)

1. I criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:
- concorre il personale che abbia conseguito la valutazione positiva della performance individuale, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione;
  - viene valutato il periodo di servizio nel corso dell'anno (data assunzione e data cessazione), nonché l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nel corso dell'anno;
  - gli importi sono graduati secondo uno specifico indice, determinato in base all'area di appartenenza. Per l'area degli operatori l'indice è pari a 1,00, per l'area degli operatori esperti l'indice è pari a 1,65, per l'area degli istruttori l'indice è pari a 1,75, per l'area dei funzionari ed elevata qualificazione l'indice è pari a 1,85;
  - non concorre il personale neoassunto a tempo indeterminato o a tempo determinato, o con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni nel corso dell'anno;



Flaminio



7. Una quota delle risorse variabili stanziata ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c) può essere destinata alla realizzazione di specifici obiettivi di gruppo, anche intersettoriali, di performance organizzativa. Il compenso dovuto per il raggiungimento di tali specifici obiettivi si aggiunge a quello erogato ai sensi dei commi precedenti, salvo sia diversamente disposto nel piano degli obiettivi contenuto nel PIAO;
8. La ripartizione delle risorse assegnate al raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo di cui al comma 7 avviene in funzione dei seguenti fattori:
  - a) il contributo personale del/la singolo/a dipendente al raggiungimento dell'obiettivo, valutato in funzione dell'attività espletata;
  - b) il grado di raggiungimento dell'obiettivo individuato e approvato dalla Giunta ad incremento delle risorse variabili del fondo.

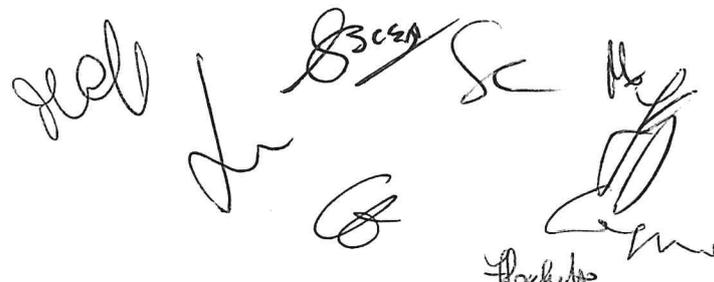
#### **Art. 8**

#### **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale**

(art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorre tutto il personale dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun/a dirigente/responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. Il premio correlato alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione di performance ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. I criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale sono i medesimi previsti dall'art. 7 per determinare il premio di performance organizzativa.
4. Il premio verrà calcolato parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui al comma 3 e successivamente sommando il valore così ottenuto a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
5. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 80 comma 2 lett b), che si aggiunge alla quota del detto premio. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.

9



6. La misura di detta maggiorazione non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti esclusivamente al personale valutato positivamente come definito nel sistema di valutazione.
7. Il budget annuale assegnato alla differenziazione è pari al 10% del budget attribuito per la performance individuale ed eventualmente integrato qualora risulti insufficiente per garantire la quota minima di cui al precedente punto 2.
8. La differenziazione del premio verrà erogata al 10% del personale dipendente valutato nell'anno con esclusione dei Responsabili dei Servizi - EQ.

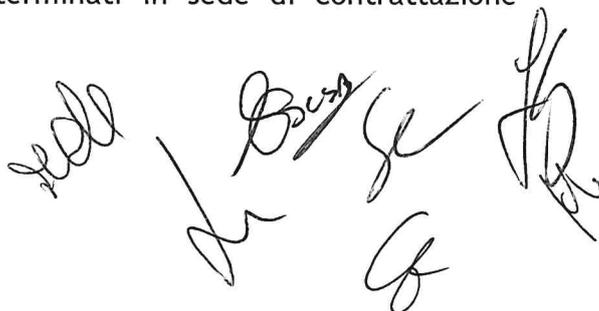
### CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

#### Art. 9 Principi generali

1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze, le capacità tecniche e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

#### Art. 10 Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel numero di differenziali stipendiali determinati in sede di contrattazione integrativa.



2. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche, fatto salvo per coloro che entro il termine di fine febbraio comunicano la mancata volontà di parteciparvi.
3. Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto al comma 2, in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) lavoratori e lavoratrici che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente;
  - b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
  - c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 4, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area.
5. L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:
  - a) media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità - peso: 80;
  - b) esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 0,1 per ogni anno di permanenza nella posizione economica/livello differenziale di appartenenza, per un massimo di 10 anni. - peso: 20.
6. Qualora il/la concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale della annualità mancante. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il/la dirigente competente al procedimento provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile ed al valore medio della valutazione conseguita dal personale dell'area.

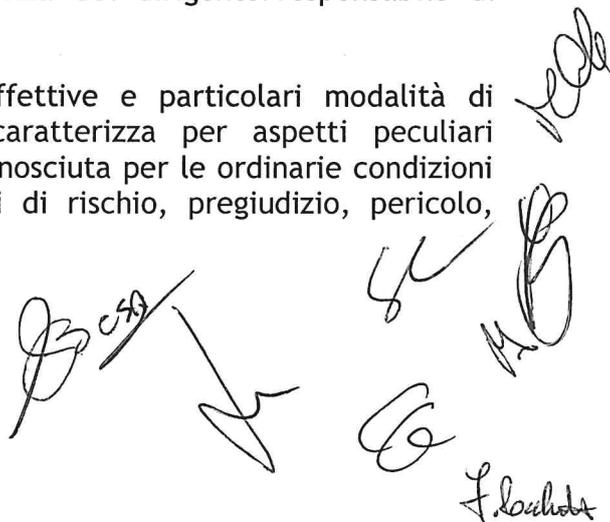
The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately six distinct marks, including what appears to be a large signature, several smaller initials, and some scribbles.

7. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo. A tale fine l'ente provvede ai sensi del precedente comma.
8. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.
9. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
10. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.
11. La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1.

#### **CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO**

##### **Art. 11 Principi generali**

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione e possono essere liquidate solo al ricorrere delle condizioni previste dagli articoli seguenti.
2. L'identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente/responsabile di settore.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari maggiormente onerosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately six distinct marks, including what appears to be a signature with 'CSA' written above it, and other stylized initials and names.

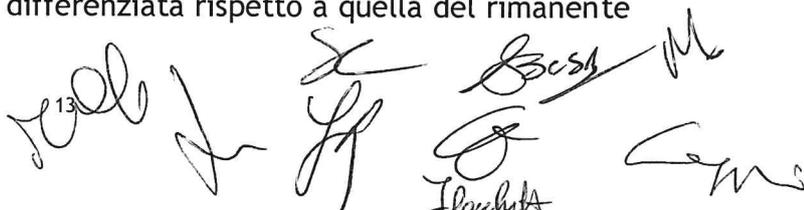
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutte le indennità e compensi disciplinati dal presente capo trovano capienza nell'ambito del Fondo risorse decentrate di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.

#### Art. 12

**Indennità correlata alle condizioni di lavoro** (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro costituisce l'unica indennità erogabile per tali o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi giornalieri sotto indicati, determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL 21.05.2018, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2024.
5. Le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità per le condizioni di lavoro:
  - a) **Disagiate**: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendersi secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale nonché il recupero psico-fisico; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella del rimanente

13



personale con analogo ruolo/mansioni. L'indennità è riconosciuta nelle seguenti fattispecie, nella misura a fianco di ciascuna indicata:

- fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità o fronteggiare comunque eventi impreveduti non programmabili e necessari per assicurare la regolare fruibilità dei servizi di competenza dell'Ente. La prestazione deve essere avallata dal Responsabile del Servizio interessato: € 5,00;
- garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento di stato civile, come attestato dal Responsabile di Servizio: € 5,00.

L'indennità attribuita nei casi sopra individuati non è cumulabile.

b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute - l'indennità di rischio può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, nella misura a fianco indicata:

- attività che prevede utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute: € 2,00;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive: € 2,00;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici: € 2,00;

L'indennità attribuita nei casi sopra individuati non è cumulabile.

c) Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete all'economista comunale e agli agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata mensilmente (o annualmente) sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività comportanti maneggio di valori, come segue:

Valore annuale valori maneggiati		Indennità giornaliera
da € 5.000,00	a € 15.000,00	€ 1,00
> 15.000,00		€ 1,55

### Art. 13

**Indennità di servizio esterno** (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 100 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera commisurata come segue:
  - fino a 3 ore di servizio esterno euro 0,00
  - superiore a 3 ore e fino a 4 ore di servizio esterno euro 1,50
  - superiore a 4 ore di servizio esterno euro 2,00;
2. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati certificati dal competente Responsabile di Servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2024.

### Art. 14

**Indennità per specifiche responsabilità** (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. In continuità con la precedente contrattazione nazionale e integrativa, l'indennità in oggetto compete alle seguenti figure, a condizione che vi sia formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto:
  - a) personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, responsabile dei Tributi;
  - b) personale che svolge il ruolo di responsabile del protocollo informatico o di addetto all'ufficio relazioni con il pubblico;
  - c) personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) messi notificatori che svolgano funzioni di Ufficiale Giudiziario.
2. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
  - € 400,00 - Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
  - € 300,00 - Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
  - € 200,00 - Ufficiali Elettorali
  - € 200,00 - responsabile dei Tributi
  - € 200,00 - responsabile del protocollo informatico
  - € 200,00 - addetti all'URP
  - € 200,00 - addetti ai servizi di protezione civile
  - € 200,00 - messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario.
3. L'indennità per specifiche responsabilità va altresì attribuita alle posizioni di lavoro che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Servizio, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione



dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti appartenenti alle aree degli Istruttori, Funzionari e di Elevata Qualificazione (purché non titolari di incarichi di EQ). 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.

4. Le fattispecie e gli elementi di valutazione a cui viene fatto riferimento da parte dei Responsabili dei Servizi sono i seguenti:

a) **Responsabilità e coordinamento di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

- Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) **Responsabilità gestionale e di coordinamento, che comprende:**

- Responsabilità di procedimenti di spesa;
- Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro composti da un numero di addetti superiore rispetto al requisito di cui al comma 4.

c) **Responsabilità professionale e di coordinamento, che comprende:**

- Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Dirigente/Responsabile di settore.

5. In sede di contrattazione integrativa vengono individuate le seguenti figure:

- Responsabili di procedimenti con elevato livello di autonomia e particolarmente complessi;
- Responsabili espletamento di specifiche attività in materia di sicurezza riconducibili al titolo IV del D.Lgs. 81/08 ed in materia di sicurezza informatica;
- Conduttori e coordinatori dell'attività operativa di risorse umane.

6. In sede di contrattazione integrativa annuale è determinato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti.

7. Il valore economico annuo lordo da attribuire annualmente alle posizioni sopraindividuate viene determinato sulla base dei sopraindicati elementi in euro 1.600,00.

8. Le indennità di cui ai commi 3 e seguenti non sono cumulabili tra loro.

9. L'erogazione delle indennità di cui al comma 2 avviene annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. L'erogazione delle indennità di cui al comma 3 e seguenti, avviene con



periodicità mensile. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

10. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal 01.01.2024.

#### Art. 15

**Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva** (art. 7, comma 4, lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL

1. Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ai premi correlati alla performance e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge spettanti al personale durante l'orario di lavoro, è previsto un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive.
2. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono individuati a titolo esemplificativo dall'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL.
3. Il bilanciamento tra i premi correlati alla performance e gli altri compensi incentivanti di cui al comma 2 avviene seguendo il principio di competenza e nel rispetto dei principi di semplificazione, trasparenza ed omogeneità di trattamento.
4. La determinazione dell'importo della decurtazione è calcolata applicando a scaglioni le percentuali sottoindicate sugli incentivi di cui al presente articolo:
  - fino ad € 3.000,00: 0%
  - superiore a € 3.000,00 e fino ad € 5.000,00: 10%
  - superiore a € 5.000,00 e fino ad € 7.000,00: 15%
  - superiore a € 7.000,00 e fino ad € 10.000,00: 20%
  - superiore ad € 10.000,00: 25%;
5. Le risorse derivanti dal bilanciamento di cui al comma 4 vengono ripartite in misura proporzionale ai premi correlati alla performance individuale ed organizzativa percepita dal personale non beneficiario dei compensi previste da specifiche disposizioni di legge di cui al comma 2.



#### **Art. 16**

**Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo** (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL 16.11.2022)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente ai sensi delle disposizioni vigenti al momento dell'entrata in vigore del CCNL, né precedenti utilizzi del Fondo risorse decentrate per finalità assistenziali e sociali a favore del personale, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione, come gli aspetti di dettaglio (ad esempio, la tipologia dei benefici), ad altra sessione negoziale.

#### **Art. 17**

**Indennità di funzione** (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale della polizia locale che svolge funzioni di vicecomandante, è riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL nell'importo di euro 2.500,00 annui lordi che risulta comunque cumulabile con le tutte le altre indennità contrattuali previsti per la polizia locale.
2. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2024.

#### **Art. 18**

**Servizio turnato in giornata festiva infrasettimanale** (art. 7, comma 4, lett. ac), e art. 30 CCNL 16.11.2022)

1. Il personale turnista che abbia prestato servizio in una giornata festiva infrasettimanale può chiedere, entro 10 giorni dall'avvenuta prestazione, il recupero - tramite riposo compensativo - di un numero di ore equivalente a quelle lavorate.
2. Il recupero è alternativo all'erogazione dell'indennità di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL 16.11.2022.
3. Nel caso di opzione per il riposo compensativo, l'onere relativo all'indennità di turno non erogata va comunque computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate e, al termine dell'esercizio, verrà a costituire economia di bilancio.



**Art. 19**  
**Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ex art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, nei limiti della quota determinata in sede di destinazione, verranno utilizzati proporzionalmente agli importi effettivamente riscossi, per le seguenti finalità in favore del personale:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
  - b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano tra gli obiettivi di cui al precedente art. 7 comma 7.

**TITOLO III**  
**DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA**  
**TUTELA DELLA SALUTE**

**Art. 20**  
**Elevazione limiti in materia di turni** (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 30 commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni, né l'esigenza di aumentare il limite dei 10 turni notturni effettuabili nel mese da parte di ciascun dipendente, fatte salve eventuali esigenze di carattere eccezionale.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui all'art. 2.

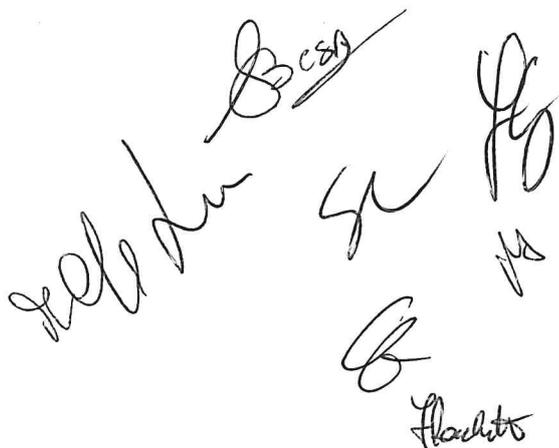
**Art. 21**  
**Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro** (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. Le parti, tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori, si impegnano ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi previste dal D.Lgs n. 81/2008.
2. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'ente garantisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi specifici connessi con l'attività svolta, nonché delle procedure da seguire, per proteggere sé stessi ed i colleghi da situazioni di pericolo o di violenza nei luoghi di lavoro.
3. L'ente inoltre garantisce la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore che presta la propria attività anche in modalità agile o da remoto.

## Art. 22

**Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale** (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL del 21.5.2018)

1. Il contingente di personale da destinare al tempo parziale corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno, con riferimento alle singole aree e riferita alla data del 31 dicembre di ciascun anno;
2. La percentuale si ottiene con l'arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni area, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa (elevata qualificazione), del personale dirigenziale.
3. Detta percentuale del 25% può essere aumentata di un ulteriore 10% massimo, fino ad arrivare al 35% per ogni area, in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, quali:
  - a) Dipendenti portatori di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti;
  - b) Portatori delle patologie di cui al punto a), che siano coniugi, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
  - c) Lavoratore o la lavoratrice che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
  - d) Lavoratore o lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
  - e) dipendenti portatori di disabilità o in particolari condizioni psicofisiche, anche con necessità di cura incompatibile con il tempo pieno;
  - f) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità e paternità;
  - g) presenza di famiglia numerosa composta da almeno tre figli, anche se non tutti minori;
4. In detti casi, in deroga alle procedure individuate nel regolamento del tempo parziale adottato dall'Ente, le domande sono presentate senza limiti temporali.



### Art. 23

**Criteria per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria** (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL)

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia in posticipo rispetto all'orario di ingresso che in anticipo rispetto all'orario di uscita, fatto salva la totale copertura dell'orario di apertura degli sportelli.
2. La flessibilità oraria dovrà garantire comunque la copresenza del personale dalle ore 8.30 alle ore 13.30 nelle giornate con orario corto e dalle ore 8.30 alle ore 13.00 e dalle ore 15.00 alle ore 17.45 nelle giornate con orario antimeridiano e pomeridiano.
3. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito e/o credito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito e/o credito deve essere recuperato nell'ambito del bimestre successivo, salvo casi eccezionali certificati dal responsabile di servizio.

### Art. 24

**Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.** (Art. 7, comma 4, lettera t) CCNL)

Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto tra le parti per la definizione di protocolli d'intesa.

### Art. 25

**Criteria generali determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge** (art. 7, comma 4, lett. v) e art. 17, CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.

3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione complessiva, secondo i seguenti criteri generali:

a) Istituzione di più fasce di valutazione complessiva:

Fascia di valutazione	Valutazione
A - Non adeguato al ruolo	da 0 a 14,99
B - Non completamente adeguato al ruolo	da 15 a 19,99
C - Adeguato al ruolo	da 20 a 25,99
D - Pienamente adeguato al ruolo	da 26 a 28,99
E - Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo	da 29 a 30

b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione:

Fascia di valutazione	% Risultato
A - Non adeguato al ruolo	0%
B - Non completamente adeguato al ruolo	50%
C - Adeguato al ruolo	80%
D-E - Pienamente adeguato al ruolo e Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo	100%

4. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si cumulano alla retribuzione di risultato, secondo la correlazione prevista all'art. 15 del presente CCI.

5. La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 5 confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di elevata qualificazione.

#### Art. 26 Clausola finale

1. Le parti convengono che nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente CCI e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali integrazioni o modifiche.