



# COMUNE DI COLI

## PROVINCIA DI PIACENZA

### PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE - PARTE NORMATIVA 2024-2026 SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Il giorno TRENTA DICEMBRE DUEMILAVENTIQUATTRO ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella sindacale in modalità mista, per la firma del contratto integrativo decentrato.

#### **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:**

- Dott. Gian Paolo Maserati – Presidente, Responsabile Ufficio Personale Associato in Unione Montana Valli Trebbia e Luretta
- Arch. Ester Pagni – Sindaco / Assessore al Personale, Uditore
- Sig. Alex Bertuzzi – Componente, Responsabile Servizio Finanziario e Amministrativo

#### **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE**

##### **OO.SS. PROVINCIALI**

- FP-CGIL – Sig. Federico Ferri
- CISL-FP – Sig. Mattia Rizzi
- UIL-FPL – Sig. Gianmaria Pighi

##### **R.S.U. AZIENDALE**

Sig. Giovanni Rossi

#### **PREMESSO CHE:**

- La Giunta Comunale con deliberazione in data 29 Dicembre 2024 n. 70, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte normativa 2024-2026;
- Le parti sottoscrivono definitivamente il contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Coli parte normativa annualità 2024-2026.

Coli, 30 dicembre 2024

#### **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:**

- Dott. Gian Paolo Maserati – Presidente, Responsabile Ufficio Personale Associato in Unione Montana Valli Trebbia e Luretta
- Arch. Ester Pagni – Sindaco / Assessore al Personale, Uditore
- Sig. Alex Bertuzzi – Componente, Responsabile Servizio Finanziario e Amministrativo

#### **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE**

##### **OO.SS. PROVINCIALI**

- FP-CGIL – Sig. Federico Ferri \_\_\_\_\_
- CISL-FP – Sig. Mattia Rizzi  \_\_\_\_\_
- UIL-FPL – Sig. Gianmaria Pighi \_\_\_\_\_

##### **R.S.U. AZIENDALE**

Sig. Giovanni Rossi

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI COLI- PARTE NORMATIVA 2024/2026**

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente, nonché al personale in somministrazione al quale spetta il medesimo trattamento economico-normativo del personale dipendente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

### **Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 2024-2025-2026 per la parte giuridica e avrà validità annuale per la parte economica.
2. Il presente CCI conserva la propria efficacia sino alla stipulazione del nuovo contratto decentrato.
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. In ogni caso, per tutti gli istituti con riflessi economici per cui non venga indicata una data di decorrenza specifica, se la stipula del decentrato avviene successivamente al 30 giugno gli effetti decorrono comunque dal 1 luglio dell'anno di riferimento. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale a cui il presente contratto si applica attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica deve aver luogo in sede di contrattazione decentrata.
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 3 Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale, il benessere lavorativo, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.
2. Si concorda che la composizione delle delegazioni trattanti di parte sindacale, ai sensi e per gli effetti dell'art.7 commi 1, 2, 3 del CCNL 2019-21, dovrà essere comunicata in forma scritta alle parti, con precisa elencazione dei dirigenti delle OO.SS. accreditati alla delegazione e correlata dai corrispettivi indirizzi di posta elettronica. Ogni variazione o integrazioni dovrà

essere tempestivamente comunicata dalla relativa organizzazione sindacale all'apposito indirizzo di posta elettronica individuato dall'Ente. Invero ogni variazione o integrazione della delegazione di parte pubblica dovrà essere comunicata agli indirizzi della delegazione sindacale.

3. Qualora sindacati non firmatari del contratto nazionale si presentassero ai tavoli di contrattazione, l'ente inviterà gli stessi ad uscire.
4. Le parti stabiliscono che la delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi e per gli effetti dell'art.7 commi 1, 2, 3 del CCNL, dovrà essere comunicata in forma scritta agli indirizzi di posta elettronica alle delegazioni trattanti di parte sindacale.
5. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo le parti convengono quanto segue:

**Contrattazione:** vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa;

**Convocazione della delegazione:** le parti si impegnano a garantire la convocazione della delegazione entro 15 giorni lavorativi ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; si concorda di utilizzare per quanto possibile la metodologia della calendarizzazione degli incontri; La convocazione è comunicata via e-mail agli indirizzi di posta elettronica come disciplinato al comma 2;

**Ordine del giorno:** per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;

**Argomenti rinviati:** qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, le parti, alla fine della riunione, concorderanno la data dell'incontro successivo;

**Redazione verbale della riunione:** per ogni riunione sarà redatto un processo verbale sintetico inviato via e-mail ai componenti delle delegazioni di cui al comma 2. Il verbale è sottoscritto da tutti i partecipanti dopo eventuali modifiche e/o rettifiche anche a seguito di riesame congiunto su richiesta di uno o più partecipanti;

**Esecuzione degli accordi:** gli accordi relativi a materie oggetto di contrattazione saranno pubblicati nella apposita sezione internet del sito Amministrazione trasparente - contrattazione integrativa, le altre tipologie di accordo nell'apposita sezione del sito web dell'Ente.

6. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a) Partecipazione;
  - b) Contrattazione integrativa, anche di livello territoriale con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL del 21.05.2018 (Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale). L'ente inoltrerà alle OO.SS., prima dell'incontro sindacale e in tempo utile per una adeguata consultazione, il materiale di discussione nel medesimo incontro.
7. **La partecipazione** è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
  - Informazione (ex art. 4 CCNL vigente che si richiama interamente);
  - Confronto (ex art. 5 CCNL Vigente che si richiama interamente).

La sfera dell'informazione e del confronto si sviluppa secondo i principi di correttezza e buona fede. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni vigenti, l'Ente si impegna a fornire a richiesta agli organismi sindacali firmatari del CCNL gli atti relativi alla programmazione finanziaria e organizzativa.

L'invio dei seguenti documenti da parte delle amministrazioni avverrà invece automaticamente:

- verbali degli incontri delle delegazioni trattanti (invio della copia non appena firmata da tutte le parti interessate);
- qualsiasi accordo firmato tra le parti (invio della copia non appena firmata da tutte le parti interessate);



- ripartizione permessi sindacali (a inizio anno);
  - proposte di atti deliberativi di approvazione o modifica dei regolamenti relativi all'organizzazione e disciplina degli uffici, dell'organigramma, della dotazione organica, del piano occupazionale. Tali proposte saranno inviate almeno 6 giorni lavorativi prima della loro adozione;
  - i dati sulle ore di lavoro straordinario;
  - supplementare del personale a tempo parziale;
  - il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;
  - i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione;
  - i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
  - l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
8. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

#### **Art. 4 Assemblee sindacali**

1. Fermo quanto previsto dalla normativa vigente, si specifica quanto segue:
2. È possibile la convocazione di assemblee da parte delle OO.SS. firmatarie del CCNL, in locali collocati anche al di fuori della sede di lavoro e/o della provincia di riferimento. Sono riconosciuti quale orario di assemblea, i tempi di percorrenza necessari, al fine del raggiungimento della sede indicata.
3. È possibile lo svolgimento di assemblee sindacali in modalità di "video-conferenza" o "modalità mista", tra sedi afferenti alla stessa Amministrazione, ma che si trovano collocate in località diverse. Si prevede comunque la possibilità dell'O.S. che ha provveduto ad indire l'assemblea con le modalità di cui sopra, di poter utilizzare propri strumenti tecnologici, o di integrare quelli messi a disposizione da parte dell'Amministrazione, in accordo con la stessa.
4. È possibile lo svolgimento di assemblee sindacali, sempre secondo la modalità di cui sopra, su comunicazione di una O.S. firmataria del CCNL, anche nel caso in cui l'Amministrazione non rientrasse nella casistica prevista al comma 2. In tal caso, se l'Amministrazione non fosse dotata di strumenti tecnologici idonei, l'O.S. potrà utilizzare i propri.

#### **Art. 5 Contrattazione collettiva decentrata integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 7, 8, 9 del CCNL 2019-2021.
2. Le parti si incontrano entro il primo quadrimestre di ogni anno, indipendentemente dalla definizione degli strumenti contabili per dare avvio alla contrattazione annuale, definire le priorità della stessa, eventuali progettualità annuali, gli obiettivi di valorizzazione degli istituti economici contrattati su base annuale.

### **TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

#### **Art. 6 Classificazione**

1. Con riferimento all'art. 12 del CCNL 19-21, le parti si incontrano per attivare il previsto Confronto di cui all'art. 5 del medesimo CCNL 19-21 per la definizione dei profili professionali, rispondenti all'articolazione di uffici e servizi, da collocare nelle corrispondenti aree di inquadramento.
2. Nell'ambito del suddetto Confronto è necessario verificare la rispondenza dei profili con le attività effettivamente svolte dal personale.



3. Ogni qualvolta l'Ente, in relazione al proprio modello organizzativo, ritenga necessarie modifiche ai profili e all'assegnazione del personale, viene attivato il sistema di relazioni sindacali di cui al comma precedente, a partire dall'istituto dell'Informazione di cui all'art. 4 del Ccnl 19-21.
4. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

#### **Art. 7**

#### **Attuazione norma di prima applicazione (art. 13 CCNL 2019-21)**

1. Al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre e nei termini definiti dall'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 2019-21 le parti individuano le procedure per la progressione tra le aree cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza allegata al vigente CCNL.
2. In applicazione dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 2019-21 gli incontri di Confronto tra le parti avranno lo scopo di:
  - a) effettuare la ricognizione rispetto alle professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Ente;
  - b) individuare modalità, criteri, risorse e tempistiche relative alla programmazione delle previste progressioni tra le aree nel triennio 2023-2025 attraverso specifici bandi suddivisi per servizio/settore e per profilo professionale.
3. Secondo quanto previsto dall'art. 5 (Confronto) del CCNL 2019-2021 i criteri per le procedure valutative di cui all'art. 13 commi 6 e 7 del CCNL 2019-2021 sono fissati sulla base dei seguenti elementi:
  - a) esperienza maturata nell'area di provenienza (ex categoria) , anche a tempo determinato - peso 40% calcolato su base lineare con arrotondamento mensile arrotondato ai 15 giorni (16 giorni=1 mese)
  - b) titolo di studio - peso 25%

• scuola dell'obbligo	10
• diploma	50
• laurea triennale	70
• laurea magistrale/vecchio ord.	90
• seconda laurea/master	100
  - c) competenze professionali maturate – peso 35%

• attribuzione negli anni di incarichi di elevata responsabilità con funzioni di particolare autonomia/responsabilità esercitata anche con responsabilità di procedimento o infraprocedimentale, ovvero con eventuale responsabilità di coordinamento di colleghi (documentata o certificata), competenze tecniche e/o professionali derivanti dal consolidato svolgimento di attività riconducibili a mansioni superiori:	35
• percorsi formativi documentati ma non necessariamente certificati attinenti la professionalità richiesta:	20
• competenze tecniche e/o abilitazioni professionali documentate ma non necessariamente certificate non attinenti la professionalità richiesta :	15
4. Al dipendente che abbia ottenuto la progressione verticale viene attribuito il trattamento tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.



**Art. 8**  
**Progressioni economiche all'interno delle aree - differenziali stipendiali**

1. L'Ente riconosce le competenze professionali acquisite e sviluppate dal personale dipendente attraverso l'istituto della progressione economica all'interno delle aree.
2. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, eccetera, ha diritto a partecipare alle selezioni per le progressioni economiche previste. A tal fine l'ente richiederà alla struttura di utilizzo del dipendente di fornire le valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva di area i lavoratori che non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nei termini di seguito indicati. Ai fini della verifica del rispetto del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate con arrotondamento al semestre e che abbiano conseguito una votazione utile ai fini della corresponsione della produttività:

Primo anno di applicazione: anni 2

Anni successivi: anni 3

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 comunicata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi.

Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

4. La graduatoria dei "differenziali stipendiali" è formata in base ai seguenti criteri:
  - media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque, nel caso in cui per uno degli anni di riferimento manchi la valutazione, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico: peso 50%
  - Esperienza professionale maturata dall'ultima posizione economica acquisita 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi e secondo lo schema sotto riportato: peso 40% calcolato su base lineare con arrotondamento mensile arrotondato ai 15 giorni (16 giorni = 1 mese)
  - Capacità culturali e professionali secondo lo schema sotto riportato: peso 10%
    - Titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno: 10
    - percorsi formativi attinenti all'attività professionale 8
    - esperienza professionale acquisita in altre P.A. in altro profilo 5

tutti i punteggi sono espressi in centesimi.

5. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuita una maggiorazione del 3%.
6. In caso di parità di punteggio la progressione viene attribuita al dipendente con il minor numero di progressioni effettuate nel corso dell'intera carriera. In caso di ulteriore parità, progredisce il dipendente con maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, progredisce il più anziano di età anagrafica.
7. Le graduatorie vengono trasmesse alle OO.SS. e Rsu firmatarie del presente contratto decentrato, che sono tenute a non darne diffusione.
8. Per il personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 la misura del differenziale acquisito è incrementata di € 350,00 (art. 96 CCNL 2019-2021).



**Art. 9**  
**Progressioni tra le aree art. 15 DEL C.C.N.L. 16/11/2022**

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale di cui al presente titolo i dipendenti di ruolo del Comune di Coli assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, che abbiano maturato un'anzianità minima di 36 mesi nell'area immediatamente inferiore e siano in possesso di tutti i requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno. Altresì possono partecipare esclusivamente i dipendenti nei cui confronti non siano stati emessi provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni. I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.
2. I titoli di studio per l'accesso dall'esterno, richiesti per la partecipazione alle procedure di progressione verticale, sono i seguenti:
  - per l'area degli Operatori Esperti: Diploma di scuola secondaria di I grado;
  - per l'area degli Istruttori: Diploma di scuola secondaria di II grado di durata quinquennale;
  - per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: Laurea triennale (L), Diploma di Laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM) e, se richiesta, eventuale abilitazione professionale.
3. Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, potrà essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio universitario, anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale così come definito nell'apposito bando di selezione.
4. I requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura.
5. Ai fini della procedura comparativa per le progressioni verticali di cui al presente titolo costituiscono elementi di valutazione:
  - valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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;
  - assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
  - possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
  - numero e tipologia degli incarichi rivestiti.
6. Agli elementi di valutazione sono attribuiti i seguenti punteggi:
  - a) Valutazione positiva della performance (massimo 55 punti):  
viene valutata la performance individuale quale media della valutazione conseguita dal candidato negli ultimi tre anni, con un punteggio medio nel triennio non inferiore a 75/100, come di seguito indicato:

VALUTAZIONE MEDIA	PUNTEGGIO
100/100	Punti 55
Da 94 a 99	Punti 45
Da 90 a 93	Punti 35



Da 75 a 89	Punti 25
------------	----------

**b) Possesso di titoli o competenze professionali (massimo 40 punti):**

b.1) possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, con attribuzione di massimo 16 punti, come di seguito indicato:

b.2) servizio prestato, nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione, con l'attribuzione di 1,5 punti per ogni anno di servizio, fino ad un massimo di 20 punti, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi;

b.3) corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al profilo oggetto di selezione, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione di 2 punti per ogni corso, fino ad un massimo di 6 punti;

b.4) docenze attinenti alla qualifica/profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 1 punto per ogni incarico di docenza, fino ad un massimo di 4 punti;

b.5) conoscenze informatiche riconosciute con certificazione, con attribuzione di 2 punti per ciascuna certificazione, per un massimo di 6 punti

**c) Numero e tipologia di incarichi rivestiti (massimo 5 punti)**

Vengono valutati gli incarichi formalmente attribuiti nel triennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, come di seguito indicato:

INCARICO (per l'accesso all'area degli Istruttori)	PUNTEGGIO
Agente contabile	Punti 1 per ogni incarico
Attività di coordinamento di altro personale	Punti 2 per ogni incarico
Assegnazione di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022, ex art. 70-quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)	Punti 2 per ogni anno di incarico

INCARICO (per l'accesso all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione)	PUNTEGGIO
Agente contabile	Punti 1
Delega delle funzioni di ufficiale di stato civile	Punti 1
Responsabile del procedimento	Punti 1 per ogni incarico
Inquadramento nel ruolo di Ispettore o Ispettore Capo (la valutazione è alternativa a quella di Responsabile del procedimento)	Punti 1 per ogni anno di incarico, non

(non si considerano i periodi nel ruolo di Ispettore qualora sia successivamente intervenuta decadenza)	considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi
Assegnazione di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022, ex art. 70-quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)	Punti 2 per ogni anno di incarico

**Art. 10**  
**Progressioni tra le aree art. 13, COMMI 6, 7 e 8**  
**del C.C.N.L. 16/11/2022**

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale di cui al presente titolo i dipendenti di ruolo del Comune di Coli assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione. I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.
2. Le procedure di progressione verticale di cui al presente titolo sono rivolte ai dipendenti in possesso dei seguenti requisiti previsti dalla Tabella C del C.C.N.L. 16/11/2022:

PROGRESSIONE TRA AREE	REQUISITI
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile.
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.

3. I requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione alla procedura.



4. Ai fini della procedura per le progressioni verticali di cui al presente titolo costituiscono elementi di valutazione:
- esperienza maturata nell’area di provenienza, anche a tempo determinato;
  - titolo di studio;
  - competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate, le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
5. Agli elementi di valutazione delle procedure sono attribuiti i punteggi sotto indicati:

**a) esperienza maturata nell’area di provenienza**

servizio prestato alle dipendenze del Comune di Coli, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l’ammissione, relativo allo specifico settore oggetto della selezione e prestato nell’area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, con l’attribuzione di 3 punti per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 40 punti, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi.

**b) Titolo di studio**

possesto di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti come requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, come di seguito indicato:

TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
Diploma di scuola secondaria di II grado (attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 15
Diploma di scuola secondaria di II grado (non attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 7
Diploma di laurea triennale (attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 7
Diploma di laurea triennale (non attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 3
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 15 (il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)
Laurea magistrale o specialistica, a ciclo unico o del vecchio ordinamento (non attinente al profilo oggetto di selezione)	Punti 7 (il punteggio assorbe quello spettante per il diploma di laurea triennale)
Master universitario di I livello	Punti 2 (per ciascun titolo)
Master universitario di II livello	Punti 4 (per ciascun titolo)

**c) competenze professionali (massimo 40 punti):**

- c.1) conoscenze informatiche riconosciute con certificazione con attribuzione di 3 punti

per ciascuna certificazione, per un massimo di 6 punti;

- c.2) corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al profilo oggetto di selezione, validamente conclusi con certificato di formazione del singolo intervento formativo, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione di 3 punti per ogni corso, fino ad un massimo di 15 punti;
- c.3) abilitazioni professionali attinenti al profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 2 punto per ciascuna abilitazione, fino ad un massimo di 4 punti;
- c.4) docenze attinenti alla qualifica/profilo oggetto di selezione, con attribuzione di 1 punto per ogni incarico di docenza, fino ad un massimo di 6 punti;
- c.5) competenze acquisite nel contesto lavorativo dell'area di provenienza, con attribuzione di massimo 9 punti.

#### **Art. 11**

#### **Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
2. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dal Sindaco con atto scritto e motivato per un periodo massimo non superiore a 3 anni, rispettando le medesime formalità.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
5. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico, di cui al comma 6.
6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 11. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

#### **Art. 12**

#### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione sarà corrisposto come segue:
  - per il personale inquadrato nell'Area Funzionari ed EQ varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità;
  - per il personale inquadrato nell'Area Istruttori o Operatori Esperti varia da un minimo di € 3000 ad un massimo di € 9.500
3. I criteri per la graduazione degli incarichi di EQ ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione saranno oggetto di apposito incontro di Confronto.
4. Ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v) vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato:



- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 18% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime EQ;
- b) l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di EQ, secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;
- c) per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 2019-21, al titolare di EQ incaricato, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim;
- d) il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:
  - responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale
  - complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente
  - estensione temporale dell'incarico conferito
  - criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto
  - carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti
  - entità del carico di lavoro assunto

### **Art. 13**

#### **Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni**

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente CCNL, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
  - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021 ;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
  - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
  - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
  - f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
  - g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
  - h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
    - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
    - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
    - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
    - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
    - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
    - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.



## **TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 14 Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. Ai sensi di quanto disposto dalla legislazione vigente, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi necessariamente con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana. È comunque possibile prevedere la turnazione dei dipendenti salvaguardando l'articolazione su cinque giorni.
3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:
  - ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
  - miglioramento della qualità delle prestazioni;
  - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
  - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
4. Nel quadro delle modalità dirette a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, l'orario di lavoro, la flessibilità in entrata e in uscita, il recupero del debito mensile e le ulteriori forme di flessibilità previste dai sensi dell'art. 27 comma 4 del Ccnl 2016/18 in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari sono disciplinate da apposito Regolamento approvato nel rispetto del sistema di relazioni sindacali di cui al titolo II
5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche;
6. La disciplina dell'orario di lavoro è oggetto di specifico regolamento adottato dall'ente a seguito di tavolo di confronto con le parti sindacali, in esso sono recepite tutte le innovazioni previste dalla più recente contrattazione collettiva nazionale.

### **Art. 15 Banca delle Ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore pari a 30 ore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 19 del presente CCDI.
3. A livello di ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) viene effettuato il monitoraggio semestrale dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo.
4. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, la cui fruizione deve avvenire in accordo con il responsabile di servizio/dirigente. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

### **Art. 16 Orario di lavoro straordinario**

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla



suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

3. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore/servizio cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa compatibilmente con le risorse disponibili annualmente nel fondo straordinari.
4. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d)
5. Il limite massimo individuale annuo per le prestazioni straordinarie è di 180 ore complessive (indipendentemente dal pagamento o recupero delle stesse). Le parti si incontrano in caso si renda necessario l'aumento di tale limite ai sensi dell'art. 32, comma 3 Ccnl 2019-21.
6. Gli incrementi di risorse e di attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinario elettorali, compensi ISTAT etc) non sono computabili nel fondo straordinario dell'ente.
7. A domanda del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dallo stesso Contratto Collettivo ovvero pagato di norma annualmente fatta salva la possibilità di richiedere il pagamento trimestrale, compatibilmente con le risorse disponibili annualmente nel fondo straordinari

#### **Art. 17 Reperibilità**

1. Qualora istituito, previo confronto, il servizio di pronta reperibilità per le aree di pronto intervento verrà remunerato per ciascun turno di 12 ore di reperibilità con la somma da € 10,33 a 13,00 individuabile in sede di contrattazione economica annuale.  
Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente con la giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale in base al turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.  
In caso di necessità di aumentare il numero di turni si attiva la contrattazione
4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 3 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.



**Art. 18**  
**Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) CCNL 2019/2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotto dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.
4. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
  - personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

**Art. 19**  
**Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 15 minuti per il personale Area Tecnica Manutentiva, e di 30 minuti per il restante personale in più o in meno rispetto all'orario standard definito. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

Per i servizi gestiti con turnazioni, è consentita una tolleranza di 5 minuti in più rispetto all'orario standard definito, da recuperare all'interno della medesima giornata
3. L'eventuale flessibilità positiva potrà essere compensata nell'ambito delle medesime fasce entro il 31.12 di ogni anno.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
  - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

### **Art. 20**

#### **Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono**

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruitive, previa richiesta formale e tempestiva autorizzazione da comunicarsi entro 3 giorni, nel corso di ciascun anno, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. L'eventuale diniego da parte dell'amministrazione deve essere motivato e avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale tracciabile, anche impiegando, per ragioni di semplicità e speditezza, la posta elettronica ordinaria.
2. L'ente entro la metà del mese di Aprile richiede la compilazione del piano ferie estivo dei dipendenti, ed entro la fine dello stesso mese lo autorizza formalmente anche prevedendo gli opportuni aggiustamenti, garantendo in ogni caso la fruizione di almeno 15 giorni lavorativi consecutivi di ferie nel periodo giugno-settembre.
3. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di maturazione, le ferie dovranno essere fruitive entro il primo semestre dell'anno successivo.
4. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.

### **Art. 21**

#### **Festività infrasettimanali**

1. In applicazione dell'articolo 30 CCNL 2019/2021, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista del 100%.
2. L'esercizio dell'opzione del riposo compensativo in luogo della corresponsione della maggiorazione di cui al comma precedente è esercitata dal lavoratore entro cinque giorni.
3. In relazione al trattamento normativo ed economico dell'attività lavorativa prestata in giorno festivo valgono le disposizioni dell'art. 24 CCNL 14.09.2000 come integrato dall'art 14 CCNL 05.10.2001 e dall'art 10 comma 2 lett. b) CCNL 09.05.2006

### **Art. 22**

#### **Ferie e riposi solidali**

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
  - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
  - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.



7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

### **Art. 23** **Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi**

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi durante i quali spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di EQ, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
  - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
  - lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero per motivate esigenze entro il mese successivo a quello del decesso.
  - 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. In caso di eventi imprevisi che rendono non fruibile il permesso entro tale termine il lavoratore può concordare con il dirigente un ulteriore periodo per il godimento del diritto.
  - per particolari motivi personali o familiari;
  - procedure selettive o comparative, anche di mobilità
  - tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso)
  - permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)
  - Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. (la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il bimestre successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione)
  - Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura



massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione non necessita di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato. I permessi in questione, ad eccezione dei permessi art.33 legge 104/1992, dei permessi, dei congedi disciplinati dal Dlgs 151/2001 ed i permessi di cui all'art. 42 del CCNL 2019/2021, risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL. Va fatto salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

- Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.)
- Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. (Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.)

#### **Art. 24**

#### **Destinatari e processi della formazione**

1. Ai sensi degli articoli 54, 55, 56 di cui al Capo V del CCNL 2019 2021 e nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa l'individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

In particolare si prevede sia annualmente comunicato alle organizzazioni sindacali e sottoposto all'istituto del Confronto:



- La programmazione delle attività suddivise per settore e profilo professionale, avendo cura di coinvolgere tutto il personale anche in attività formative ulteriori oltre a quelle obbligatorie per Legge;
  - impatto in termini di ore di formazione e modalità di erogazione (presenza/remoto)
  - scansione temporale di massima dei percorsi previsti e impatto in termini di ore
  - copertura finanziaria prevista e peso percentuale effettivo in rapporto al monte salari e spesa per dipendente
  - caratteristiche della certificazione dei percorsi
  - percorsi specifici per i neo assunti
  - percorsi per la gestione dei conflitti e prevenzione rischio aggressioni
  - Percorsi per le professioni ordinistiche
  - procedura per la proposta e l'approvazione dei percorsi formativi
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
  3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
  4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
  5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
  6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
  7. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
  8. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 o, diversamente, in sede di Confronto sindacale ex art 5 del CCNL 2019-2021:
    - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
    - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
    - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.
  9. Nell'ambito del piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
  10. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari al 2% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

#### **Art. 25**

#### **Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione**

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

#### **Art. 26**

#### **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Ai sensi dell'art. 53 commi 2 e 8 CCNL 2016-2018 le parti concordano che in presenza di gravi e documentate



- situazioni familiari come sotto meglio definite la percentuale massima contrattualmente definita potrà essere elevata di un ulteriore 10%.
2. Si ritiene siano da considerarsi condizioni per l'elevazione della percentuale massima di contratti a tempo parziale ammissibile le seguenti condizioni:
    1. Gravi infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado;
    2. Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare
    3. Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura e nell'assistenza delle persone disabili
    4. Situazione di grave disagio personale ad esclusione della malattia nelle quali incorra il dipendente medesimo
    5. Situazioni riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare ad esclusione del richiedente derivanti dalle seguenti patologie:
      - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
      - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
      - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
      - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
  3. Sono altresì condizione per l'elevazione della percentuale di contratti di lavoro a tempo parziale le fattispecie individuate al comma 9 dell'art 53 del CCNL 2016-2018
  4. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019/2021.

#### **Art. 27 Lavoro Agile**

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima di lavoro giornaliero e settimanale.

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

  - a) esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
  - b) utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
  - c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.
2. Il lavoro agile è rivolto a tutto il personale dipendente, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, o in posizione di comando da altri Enti, nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna.

Il lavoro agile viene attivato su base volontaria, previa domanda del dipendente ed autorizzazione del proprio Responsabile.
3. Per tutte le attività espletabili da remoto, i dipendenti dovranno garantire di norma la propria prestazione lavorativa in presenza in via prevalente su base mensile. Si prevede sia possibile attribuire un numero massimo di giornate lavorabili in modalità agile in numero di 8 mensili.
4. Ferma restando la necessità di garantire il rispetto del principio di non discriminazione tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato, nonché tra personale in regime di tempo pieno e personale in regime di tempo parziale, l'accesso al lavoro in modalità



agile sarà ammesso a tutti i lavoratori dell'Ente, in funzione della smartabilità dell'attività prestata. L'elenco delle attività lavorabili in modalità agile è definito da ciascun Responsabile di Settore. La definizione delle attività smartabili è oggetto di confronto sindacale.

5. L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Responsabile/ datore di lavoro cui quest'ultimo è assegnato.

L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione.

L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza; 82
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;
- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato

6. Sarà cura del singolo Dirigente, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro e in relazione alle esigenze di servizio, organizzare l'alternanza della prestazione lavorativa in presenza e da remoto tenendo anche in considerazione dell'orario di lavoro effettuato dal dipendente.
7. La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
- a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o comunque con gli strumenti messi a disposizione dall'Ente. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
  - b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL 2019-2021 a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

8. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.



**Art. 28**  
**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 dall'amministrazione - 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 in 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. 5 (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 ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 19 (Orario di lavoro) del presente contratto.
5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.
6. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi 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.
7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

**Art. 29**  
**Formazione lavoro agile e lavoro da remoto**

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile e da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto. Inoltre, per il lavoro agile va perseguito l'obiettivo di formare il personale sulle materie relative a salute e sicurezza.

**TITOLO V**  
**SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

**Art. 30**  
**Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione**

Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della Polizia Locale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI - Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.



**Art. 31**  
**Indennità di funzione**

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Ad ogni grado rivestito nell'ambito del corpo/servizio viene attribuito un punteggio secondo la seguente tabella:

<b>Categoria del personale di PL</b>	<b>Grado del personale</b>	
<b>Personale di polizia locale area Istruttori</b>	Agente di polizia locale	1
	Assistente di polizia locale	1,5
	Assistente capo di polizia locale	2
	Vice soprintendente di polizia locale	2,5
	Soprintendente di polizia locale	3
	Soprintendente capo di polizia locale	3,5
	Vice ispettore di polizia locale	4
	Ispettore di polizia locale	4,5
	Ispettore capo di polizia locale	5
	Ispettore superiore di polizia locale	5,5
<b>Personale di polizia locale area Funzionari EQ</b>	Ispettore superiore scelto di polizia locale	6
	Vice commissario aggiunto di polizia locale	6,5
	Vice commissario di polizia locale	7
	Commissario di polizia locale	8
	Commissario capo di polizia locale	9
	Commissario coordinatore di polizia locale	10

3. Laddove vi sia la presenza di un vice-comandante che non abbia raggiunto il grado di Commissario Coordinatore di Polizia Locale, allo stesso viene attribuito il punteggio 10 (riferito alla tabella di cui al comma 2).
4. Ad ogni responsabilità assegnata viene attribuito un punteggio secondo i parametri seguenti:

Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 per (fino a un massimo di 3000 euro annui lordi per dodici mensilità) è determinato, tenendo conto della:

- a) complessità attività istituzionali svolte;
- b) Risorse umane/ strumentali coordinate/affidate;
- c) Specifica professionalità richiesta
- d) Rilevanza per il funzionamento interno
- e) Impatto esterno

Ciascun item è graduato su di una scala da 1 a 6. Il punteggio complessivo massimo è quindi pari a 30; viene riconosciuto "compito di responsabilità" connesso al grado - rispetto al normale svolgimento delle attività che il grado richiede - il raggiungimento del punteggio minimo maggiore o uguale a 20.

L'importo dell'indennità viene così definito:

- a) somma dei punteggi attribuiti a ciascun item (minimo 20 massimo 30);
- b) attribuzione coefficiente in base al grado rivestito (minimo 1 massimo 5,5) vedi tabella;
- c) applicando quindi la seguente formula

$$\text{indennità} = \text{€ } 100,00 * (\text{somma punteggio attribuito}) * (\text{coefficiente in base al grado})$$

5,5



5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL2019-2021;
  - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

#### **Art. 32**

##### **Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

1. Le parti, con specifico accordo annuale, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992
2. Una parte delle risorse, definite sulla base della contrattazione annuale, verranno versate unicamente 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 antecedentemente alla data del 22 maggio 2018*);
3. Una quota delle risorse, definite sulla base della contrattazione annuale, integra le risorse del Fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

#### **Art. 33**

##### **Indennità di servizio esterno**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 15,00. L'importo della presente indennità per l'anno 2023 è pari ad euro 1,00 e potrà essere successivamente rivista nell'ambito dell'accordo di ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e nel caso in cui esso sia svolto per almeno 3 ore e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
2. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.

#### **TITOLO VI**

##### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Art. 34**

##### **Performance organizzativa e individuale**

1. L'Ente stanZIA, annualmente, con proprio provvedimento e fermi i limiti finanziari stabiliti dalla legge, le risorse economiche integrative, ai sensi delle norme nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale per le parti sia "stabile" che "variabile".
2. La parte stabile del fondo di cui al comma 1 è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente C.C.N.L.



3. Le risorse integrative possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di C.C.N.L., e successive modifiche e integrazioni. In ogni caso, la quota-parte delle risorse variabili di cui al presente comma può trovare stanziamento mediante provvedimenti di finanziamento annualmente motivati dall'esigenza di sostenere adeguati investimenti in tema di cura e conservazione degli standard erogativi, di miglioramento della produttività, di premio e incentivazione del personale e di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili.
4. La produttività organizzativa ed individuale viene erogata secondo quanto previsto dagli Accordi e dai regolamenti vigenti, ai dipendenti:
  - in servizio per oltre 6 mesi nell'anno di riferimento;
  - che abbiano conseguito una valutazione della performance non inferiore a 60/100;
  - che non hanno avuto sanzioni dalla multa in avanti nell'anno di valutazione;
  - in proporzione al periodo di effettiva presenza in servizio, secondo le modalità sotto riportate.

Indipendentemente dai mesi di effettivo servizio tutto il personale partecipa al processo valutativo.

5. La produttività è destinata al personale in forza a tempo indeterminato e a quello assunto con contratti a tempo determinato e distaccato. La produttività è erogata altresì al personale in somministrazione, con oneri a carico dello stanziamento di spesa per progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
6. La somma a disposizione per remunerare la performance viene ripartita tra performance organizzativa e performance individuale come da Regolamento del Ciclo della Performance e Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dipendente, nelle seguenti percentuali:
 

- performance organizzativa	70%
- performance individuale	30%

#### A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Le risorse disponibili per la distribuzione della performance organizzativa vengono per il 70% ripartite fra i Settori in base:

- al numero delle persone assegnate ad ogni singolo settore, con esclusione delle P.O., tenendo conto della presenza in servizio e precisamente:
  - dei rapporti di lavoro a tempo parziale, che devono essere computati in proporzione alla durata del part-time;
  - dei periodi di servizio prestato a seguito delle assunzioni/cessazioni in corso d'anno, che devono essere computati in proporzione dei mesi di servizio prestato.

Il budget a disposizione per la performance organizzativa di ogni singolo settore, così come determinata al punto precedente, sarà distribuito nella medesima percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore. Le somme residue derivanti dal non raggiungimento degli obiettivi assegnati andranno ad incrementare le risorse del fondo salario accessorio dell'anno successivo compatibilmente con le vigenti norme.

Il budget liquidabile di ogni singolo settore, così come determinato al punto precedente, sarà ripartito tra i dipendenti che abbiano i requisiti di cui al comma 1, in proporzione ai giorni di effettiva prestazione lavorativa, come da timbratura effettiva.

#### B) PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le risorse disponibili per la distribuzione della performance individuale, così come determinate ai sensi dei commi 3 e 4 e al netto della somma a disposizione per la differenziazione del premio individuale di cui al successivo art. 35 (eccellenza) vengono per il 30% ripartite fra i Settori in base:

- al numero delle persone assegnate ad ogni singolo settore, con esclusione delle P.O., tenendo conto della presenza in servizio e precisamente:
  - dei rapporti di lavoro a tempo parziale, che devono essere computati in proporzione alla durata del part-time;



- dei periodi di servizio prestato a seguito delle assunzioni/cessazioni in corso d'anno, che devono essere computati in proporzione dei mesi di servizio prestato

Il budget messo a disposizione di ogni singolo settore sarà ripartito tra i dipendenti del settore che abbiano raggiunto i requisiti di cui al comma 1 in proporzione:

- dei periodi di servizio prestato a seguito delle assunzioni/cessazioni in corso d'anno, che devono essere computati in proporzione ai mesi di servizio prestato;
- dei rapporti di lavoro a tempo parziale, che devono essere computati in proporzione alla durata del part-time;
- alla valutazione della performance individuale che deve tenere conto dell'effettivo apporto del dipendente nel raggiungimento degli obiettivi assegnati, della qualità della prestazione e del comportamento professionale

- La liquidazione degli importi individuali sarà ripartito secondo lo schema sotto indicato

<b>Livello valutazione performance</b>	<b>Media punteggio valutazione performance</b>	<b>Punteggio ai fini delle Progressioni Verticali</b>
Insufficiente	sotto 60	0
Sufficiente	Da 61 a 75	60%
Buono	da 76 a 94	80%
Elevato	uguale o maggiore a 95	100%

### **Art. 35**

#### **Differenziazione del premio individuale**

1. Ai dipendenti che conseguano 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 di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi la cui misura è pari al 30% (*valore massimo della maggiorazione attribuibile*) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota attribuita sulla base dei criteri selettivi.
2. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata.
3. In caso di parità di valutazione all'interno dello stesso settore la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita nel modo seguente:
  - al dipendente che non ha percepito da più tempo la maggiorazione del premio;
  - nel caso di ulteriore parità, al dipendente che da più anni è nella stessa posizione economica;
  - Avere conseguito le migliori valutazioni nell'ultimo triennio;
  - Nel caso di ulteriore parità, in base alla maggiore anzianità di servizio - e, nel caso di ulteriore parità, al più anziano d'età.

### **Art. 36**

#### **Indennità condizioni di lavoro**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**

prestazione ordinaria richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo profilo

La presente indennità è erogata proporzionalmente sia ai giorni di effettivo servizio prestato sia proporzionalmente all'orario di lavoro ridotto (part-time).

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Funzionario Responsabile di Settore competente avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio**, i quali devono essere riportati nel documento di valutazione dei rischi dell'ente in relazione alle effettive mansioni, riguardanti tutto il personale e di seguito elencati:
  - 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 di natura tossica o nociva, atti a determinare potenzialmente lesioni o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute nonché attività svolte in condizioni e ambienti chiusi o aperti potenzialmente insalubri per esposizione a sostanze nocive o condizioni pericolose per la salute e sicurezza dei lavoratori,
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici, espongono a condizioni sanitarie precarie e/o rischi di subire aggressioni
4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 15,00. L'importo della presente indennità per l'anno 2023 è pari ad euro 1,00 e potrà essere successivamente rivista nell'ambito dell'accordo di ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio.
5. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
7. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 2019-2021.

### **Art. 37**

#### **Indennità per specifiche responsabilità**

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risultino titolari di incarico di EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

L'importo massimo attribuibile per il presente istituto è pari ad € 3.000 annui, elevabili a fino a un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. A titolo esemplificativo e non esaustivo ed ai sensi dell'art 84 del vigente CCNL 2019-2021:

- a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);



- c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- k) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- l) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.lgs. n. 50 del 2016;
- m) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020

2. L'attribuzione delle indennità avviene secondo il seguente schema:

- Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è stabilita *fino a un massimo di 3.000 euro* annui lordi per dodici mensilità ed è determinato, tenendo conto della:
  - a) complessità attività istituzionali svolte;
  - b) Risorse umane/strumentali coordinate/affidate;
  - c) Specifica professionalità richiesta
  - d) Rilevanza per il funzionamento interno
  - e) Impatto esterno

Ciascun item è graduato su di una scala da 1 a 6. Il punteggio complessivo pari a 30 determina la possibilità di attribuire l'indennità massima di 3000 euro, eventualmente da riparametrarsi in funzione delle risorse disponibili.

- Per coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 per ammonta a *fino a un massimo di 4.000 euro* annui lordi per dodici mensilità è determinato, tenendo conto della:
  - a) complessità attività istituzionali svolte;
  - b) Risorse umane / strumentali coordinate/affidate;
  - c) Specifica professionalità richiesta
  - d) Rilevanza per il funzionamento interno
  - e) Impatto esterno

Ciascun item è graduato su di una scala da 1 a 6. Il punteggio complessivo pari a 30 determina la possibilità di attribuire l'indennità massima di 4000 euro eventualmente da riparametrarsi in funzione delle risorse disponibili.

**TITOLO VII  
BENESSERE DEL PERSONALE**



**Art. 38**  
**Salute e sicurezza**

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:
  - infortuni sul lavoro;
  - malattie professionali;
  - documento di valutazione dei rischi ed eventuale programma di intervento di adeguamento e messa in sicurezza.
4. Al fine di supportare il personale dei servizi che svolgono attività costante e prevalente di front office, ai servizi di polizia locale ed ai servizi sociali l'Ente si impegna a garantire la supervisione ed il supporto psicologico per un numero di ore adeguate.

**TITOLO VIII**  
**DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI**

**Art. 39**  
**Patrocinio legale**

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.
2. Fermo restando quanto indicato dall'art. 59 del CCNL 2019.2021, qualora l'Ente ravvisi l'esistenza di conflitto di interesse, il lavoratore potrà trasmettere le proprie osservazioni in merito, per iscritto o nell'ambito di un colloquio, anche mediante l'assistenza di un rappresentante sindacale.
3. Il dipendente, in base a quanto previsto dall'art. 59 comma 2 del CCNL 2019-21 può nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Ente o a supporto dello stesso.



