



Città di Manfredonia

Provincia di Foggia

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale di comparto**

Periodo 2023 - 2025

sottoscritto il 20/12/2023

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 – Finalità e principi	4
Art. 2 – Vigenza ed ambito di applicazione	4
TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI	5
Art. 3 – Sistema delle relazioni sindacali	5
Art. 4 – Modalità di gestione degli incontri	5
Art. 5 – Informazione	6
Art. 6 – Confronto, soggetti e materie	6
Art. 7 – Organismo Paritetico	7
Art. 8 – Contrattazione, soggetti e materie	8
Art. 9 – Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa: tempi e procedure	10
Art. 10 – Strumenti per l’esercizio delle attività sindacali	11
Art. 11 – Assemblee	11
TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE	13
Art. 12 – Classificazione del personale	13
Art. 13 – Norme di prima applicazione	13
Art. 14 – La disciplina delle progressioni verticali tra le aree (art 13 CCNL)	14
Art. 15 – Le Progressioni Economiche all’interno delle Aree	14
Art. 16 – Progressione tra le aree	17
Art. 17 – Elevate qualificazioni	17
TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO	19
CAPO I – Istituti collegati all’orario di lavoro	19
Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	18
Art. 19 – Reperibilità	18
Art. 20 – Turnazioni	18
Art. 21 – Lavoro straordinario	18
Art. 22 – Flessibilità dell’orario di lavoro	19
Art. 23 – Buono Pasto	19
Art. 24 – Orario di lavoro multiperiodale	19
Art. 25 – Copertura assicurativa	20
Art. 26 – Destinatari e processi della formazione	20
TITOLO V – LE RISORSE DECENTRATE	22
CAPO I – Risorse e Premialità	22
Art. 27 – Strumenti di premialità	22
Art. 28 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	22
Art. 29 – Premio correlato alla performance organizzativa	23
Art. 30 – Premio correlato alla performance individuale e differenziazione	23

Art. 31 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	25
TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO	26
Art. 32 - Indennità di condizione lavoro	26
Art. 33 - Indennità per specifiche responsabilità	28
Art. 34 – Compensi previsti da specifiche disposizione di legge	30
Art. 35 – Incentivi per funzioni tecniche	31
Art. 36 – Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell’Ente	31
Art. 37 – Incentivazione del personale dell’Ufficio Tributi per recupero evasione IMU e TARI	31
Art. 38 – Messi notificatori	31
TITOLO VII - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE	32
Art. 39 – Personale destinatario	32
Art. 40 – Progressione economica per gli operatori addetti a funzioni di coordinamento	32
Art. 41 – Indennità di funzioni	32
Art. 42– Indennità di servizio esterno	33
Art. 43 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada	34
Art. 44 – Prestazione del personale per attività ed iniziative di carattere privato	34
TITOLO VIII - ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA	35
Art. 45 – Salute e sicurezza	35
Art. 46 – Innovazioni tecnologiche	35
Art. 47 – Servizi minimi essenziali	36
Art. 48 – Welfare integrativo	36
Art. 49 – Previdenza complementare	36
TITOLO IX - NORME FINALI	37
Art. 50 – Clausole di raffreddamento	37
Art. 51 – Interpretazione autentica	37
Art. 52 – Norme Finali	37
ALLEGATO 1 - Nuova classificazione del personale a seguito del CCNL 16/11/2022	38

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali del 2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva e per il triennio successivo alla sottoscrizione 2023-2025. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
3. Il presente CCI, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata ovvero a mezzo PEC, di norma almeno 3 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.
4. Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCI di questo Ente, continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del presente CCI;
5. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
6. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCI vigente.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
4. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai dirigenti, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione dovranno essere indicati i pareri delle organizzazioni e rappresentanze sindacali.
5. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.
6. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.
7. È stato istituito l'Organismo Paritetico per l'innovazione, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 2022, in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri

1. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione.
2. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.
3. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.
6. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo mail e/o Posta Elettronica Certificata, salva diversa modalità concordata per le R.S.U.
7. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune previste dalla normativa vigente.

Art. 5 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL 2022.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 4 del CCNL 2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva e obbligatoria, idonea e preventiva, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del CCNL 2022, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 del CCNL 2022, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e 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, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 6 – Confronto, soggetti e materie

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL 2022, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione, a seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
 - a. l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b. i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c. l'individuazione dei profili professionali;
 - d. i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Incarichi di Elevata Qualificazione;

- e. i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f. il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g. la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2022;
- h. i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i. la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione 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 e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- j. i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- k. istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- l. le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 del CCNL 2022, in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL 2022;
- m. criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione) del CCNL 2022;
- n. gli andamenti occupazionali;
- o. linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

Art. 7 - Organismo Paritetico

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, comprese le Unioni dei comuni con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) del CCNL 2022, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione di tempi di vita e di lavoro al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. A seguito dell'entrata in vigore del CCNL 2019/2021 l'Ente provvede agli adempimenti previsti dall'art. 6 dello stesso contratto.

Esso:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 6, c. 2. lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) del CCNL 2022, nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2; lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) del CCNL 2022, manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della trattativa integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) svolge analisi, indagini e studi e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21/05/2018;
 - f) redige un report annuale delle proprie attività.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) del CCNL 2022 o da gruppi di lavoratori, dalla RSU. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
 5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, 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 a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21/05/2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
 6. Con cadenza almeno trimestrale, le Parti procedono alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro appositamente convocato dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 8 - Contrattazione, soggetti e materie

1. La trattativa integrativa collettiva si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.
2. I soggetti sindacali titolari della trattativa integrativa sono:
 - la R.S.U.;
 - i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
 - i componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente, tra cui è individuato il Presidente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.
3. In applicazione del presente CCI il presidente della delegazione di parte pubblica che presiede la trattativa, verificherà all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. Sono oggetto di trattativa integrativa:
 - a. i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la trattativa integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 2022 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

- c. definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g) del CCNL 2022;
- d. l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2022;
- g. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 2022;
- i. l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21/05/2018;
- j. la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21/05/2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL 2022, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del CCNL 2022 (Banca delle ore);
- p. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 2022;
- r. l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 2022;
- s. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 2022;
- t. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u. l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2022 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni, ove implicante, ai fini

- dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
 - w. il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
 - x. integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (Turno) del CCNL 2022, in materia di turni di lavoro notturni;
 - aa. individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
 - ab. previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
 - ac. modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999;
 - ad. definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo del CCNL 2022;
 - ae. criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione) del CCNL 2022, con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

Art. 9 – Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 2022. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto comma 4, deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-21.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 2022 inclusa, l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCI.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei Revisori dei conti. A tal fine, l'ipotesi di CCI definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 (cinque) giorni al Collegio dei Revisori dei conti, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa così come disposto all'art. 40 co. 3-sexies del D. Lgs. n. 165/2001. In caso di rilievi da parte del suddetto organo di controllo la trattativa deve essere ripresa entro 5 (cinque) giorni. Trascorsi 15 (quindici) giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

4. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN ed al CNEL per via telematica — entro 5 (cinque) giorni dalla sottoscrizione il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
5. Fermo restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 2019-2021, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili, fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 del CCNL 2022, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad).
6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 del CCNL 2022, comma 4, lettere a), b), e), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac) e ae) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 48 (Clausole di raffreddamento) del presente CCI, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 34 ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
7. Al fine di assicurare la pluralità del confronto, la Partecipazione a riunioni, convocate a qualsiasi titolo dall'Amministrazione non è considerata orario di lavoro, se non quando è esaurito il monte ore di spettanza delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Art. 10 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche e l'utilizzo di strumenti informatici per la R.S.U. e per le OO.SS.
2. L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.
3. L'amministrazione comunica annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.
4. Nella sede dell'Ente è individuato un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità, nell'ambito della medesima macrostruttura, in caso di assoluta impossibilità di individuare tale locale per oggettiva carenza di spazi, l'amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di fax, telefono, uso di personal computer e posta elettronica.
5. Le disposizioni del presente articolo si concordano che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970).

Art. 11 - Assemblee

1. La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04/12/2017 e ss.mm.ii. indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.

3. Nel caso di indizione di assemblee da parte della R.S.U. la convocazione deve essere preventivamente comunicata al coordinatore ove esistente, negli altri casi agli altri componenti della R.S.U.
4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
5. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
8. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Dirigente del Servizio Risorse Umane, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
9. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disagi che ne possono derivare.

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 12 - Classificazione del personale

1. A partire dal 01/04/2023 Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - a) Area degli Operatori;
 - b) Area degli Operatori esperti;
 - c) Area degli Istruttori;
 - d) Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. 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".
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
4. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL 2022 dalle precedenti aree alle attuali aree. L'ente individua, descrive e dettaglia i profili professionali appartenenti alla propria dotazione organica, materia soggetta al solo confronto con le organizzazioni sindacali. Gli esiti sono riportati nell'Allegato 1 al presente contratto.
5. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali denominato: "Incrementi degli stipendi tabellari".

Art. 13 – Norme di prima applicazione

1. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo 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. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.
3. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al comma 2, secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL 2022.

Art. 14 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree (art 13 CCNL)

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, 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 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2022.
2. I criteri per l'effettuazione delle procedure selettive speciali si basano sui seguenti elementi di valutazione:
 - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (fino a 40 punti su 100);
 - b) titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura (fino a 40 punti su 100);
 - c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali (fino a 20 punti su 100).
3. Le progressioni speciali di cui al presente articolo, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107 del CCNL 2022, sono anche finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.
4. Per la disciplina del presente articolo si rimanda ad apposito regolamento da parte dell'Ente, oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

Art. 15 - Le Progressioni Economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale €	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente
Funzionari ed E.Q.	1.600,00	6
Istruttori	750,00	5
Operatori esperti	650,00	5
Operatori	550,00	5

2. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
3. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
4. Ai sensi dell'art. 96 CCNL 2019/2021, per il personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior

grado rivestito ai sensi della Legge n. 65/1986 (Ispettore superiore), attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del differenziale stipendiale è incrementata di € 350,00, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto;

5. Ai sensi degli articoli 102 CCNL 2019/2021, per il personale iscritto ad ordini o albi professionali al quale, per l'esercizio delle mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale, l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale stipendiale incrementata di € 150,00 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di € 200,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q., al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
6. Le progressioni economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50%. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area.
7. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
8. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo biennio.
9. In applicazione dell'art. 14 del CCNL 2022, possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti, in possesso, nell'anno di riferimento della selezione, dei seguenti requisiti soggettivi:
 - a) non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente; in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
 - b) non aver beneficiato negli ultimi due anni di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche.
10. La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente.

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 200 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato, come di seguito indicato:

Valutazione performance biennio precedente	Esperienza professionale ANZIANITA'	Totale massimo
50% (100)	50% (100)	200

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del biennio precedente

Si intende la media delle ultime due valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime due 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.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente tabella:

Anzianità: da 16 a 20 anni	Anzianità: da 11 a 15 anni	Anzianità: da 6 a 10 anni	Anzianità: da 1 a 5 anni
100	60	30	10

C. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi dei precedenti punti A e B.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto, come segue:

Numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1
Da più di 7 anni a 8	2
Oltre 8 anni	3

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) minor numero di differenziali stipendiali ottenuti
- b) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- c) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare. Se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e si procederà allo scorrimento della relativa graduatoria.

Art. 16 – Progressione tra le aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:
 - sulla 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;
 - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
 - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
2. Per la disciplina del presente articolo si rimanda ad apposita regolamentazione dell'Ente.
3. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
4. Al dipendente viene attribuito il 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. 17 – Elevate qualificazioni

1. I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I

Istituti collegati all'orario di lavoro

Art. 18 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Si dà atto che per la particolare esigenza di stabilizzazione delle fasce precarie di lavoratori socialmente utili nel Comune di Manfredonia il numero dei rapporti a tempo parziale supera il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di dell'area Operatori Esperti.

Art. 19 - Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità è disposta dall'Ente sulla base dei principi dettati dalla normativa, dal CCNL e dal Regolamento dell'Ente, adottato con deliberazione di G.C. n. 178 del 04/07/2013.
2. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 15 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
3. L'istituto della reperibilità può essere attivato solo per esigenze straordinarie e legate ad emergenze o pubblica incolumità e non può in nessun caso attenersi a compiti o esercizio di funzioni che possono essere programmati durante l'orario istituzionale di servizio. Il dirigente competente per settore è responsabile nel caso di liquidazione di turnazioni ed attività in contrasto con il presente comma.

Art. 20 - Turnazioni

1. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10.
2. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d) del CCNL 2022. Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

Art. 21 - Lavoro straordinario

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
 - a. il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, del CCNL 2022, è pari a 180.
 - b. l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;

- dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni
- c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del art. 14.

Art. 22 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro e di servizio del Comune di Manfredonia sono disciplinati dal regolamento dell'orario degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di G.C. n. 380/2013.
2. 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 CCNL 21/05/18;
 - 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;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 23 – Buono Pasto

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire un servizio di mensa o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.
2. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al D.L. 95/2012, che fissa in euro 7 il valore massimo dei buoni pasto.
4. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 2.

Art. 24 – Orario di lavoro multiperiodale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art.29, comma 4, lettera c) del CCNL 2022 (Orario di lavoro), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 25 – Copertura assicurativa

1. Gli enti, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e nel rispetto delle effettive capacità di spesa, assumono le necessarie iniziative, ivi compreso il patrocinio legale secondo la disciplina di cui all'art. 59 (Patrocinio legale), per la copertura assicurativa della responsabilità civile del personale che svolge attività di condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.

Art. 26 – Destinatari e processi della formazione

1. L'Ente provvede annualmente a definire la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale.
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 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. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 7 del presente CCI, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;
8. 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.
9. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 7 del presente CCI:
 - 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 stanziare.

10. 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.

TITOLO V
LE RISORSE DECENTRATE
CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 27 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21/05/2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - i) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
 - j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 28 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni

istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
 4. Il dipendente è valutato dal Dirigente responsabile del settore di appartenenza dell'anno di riferimento. Nel caso in cui il dipendente, a seguito di provvedimenti di mobilità interna, risulta essere stato in carico a diversi settori nel corso dell'anno di riferimento, la valutazione dello stesso sarà effettuata dal Dirigente del settore in cui il dipendente è stato assegnato per più tempo nel corso del medesimo anno.

Art. 29 – Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente responsabile. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di marzo nell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
3. Ai sensi dell'art. 81, comma 4, del CCNL 16.11.2022, le parti decidono di correlare l'effettiva erogazione delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate - costituzione), per una quota pari al 20 %, al raggiungimento di uno o più obiettivi individuati nel PIAO, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

Art. 30 - Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di marzo nell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente nell'apposita scheda di valutazione definita nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo comma 8, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$r=(R/S)*B*p.a.$$

r = Premio performance individuale

R = Fondo da ripartire

S = sommatoria punteggi schede di valutazione

B = punteggio individuale

p.a. = peso area di appartenenza (operatori 1; op. esperti 1,3; istruttori 1,6; funzionari 2)

4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), la somma per la performance attribuita al dipendente verrà rideterminata proporzionalmente.
6. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito compensi previsti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 32 del presente CCI subirà le seguenti riduzioni:

Incentivo disposizioni di legge	Riduzione quota compenso performance
fino ad € 1.000,00	nessuna riduzione
da € 1.000,00 a € 3.000,00	riduzione del 20% per la parte eccedente
da € 3.000,00 a € 5.000,00	riduzione del 30% per la parte eccedente
oltre € 5.000,00	riduzione del 40% per la parte eccedente

Le somme derivanti da queste riduzioni confluiscono nel budget destinato alla premialità “performance individuale” degli altri dipendenti del settore.

7. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
8. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 50% del personale del settore valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al presente comma è attribuita secondo i seguenti criteri:
- non aver per percepito la maggiorazione del premio da un numero più alto di anni;
 - superiore valutazione media del triennio;
 - maggiore anzianità di servizio nell'ente.
9. Si considera valutato positivamente il dipendente che consegue almeno 51 punti secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 31 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. Fermo restando il regolamento che l'ente adotterà sull'istituzione dell'area dei titolari E.Q., come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4 del CCNL 2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;
 - b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, seguendo il seguente calcolo:
 - $\text{Retribuzione assegnata} = \text{Retribuzione nominale} \times \text{rapporto di lavoro (part time)}$
 - $\text{Retribuzione spettante} = \text{Retribuzione assegnata} \times \text{tempo lavoro (mesi lavorati)}$
 - $\text{Peso posizione (\%)} = \frac{\text{Indennità posizione spettante} \times 100}{\text{Totale risorse per retribuzione di posizione}}$
 - $\text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} = \text{Peso posizione (\%)} \times \text{Totale risorse per retribuzione di risultato} / 100$
 - $\text{Retribuzione di risultato da erogare} = \text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} \times \text{valutazione} / 100 + \text{eventuale compenso per incarico ad interim}$;
 - c) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.
2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivo disposizioni di legge	Riduzione retribuzione di risultato
fino ad € 1.000,00	nessuna riduzione
da € 1.000,00 a € 3.000,00	riduzione del 20% per la parte eccedente;
da € 3.000,00 a € 5.000,00	riduzione del 30% per la parte eccedente;
oltre € 5.000,00	riduzione del 40% per la parte eccedente;

3. L'ammontare delle riduzioni di cui ai commi 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

TITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 32 - Indennità di condizione 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. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa 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.
4. 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 2022.
5. Le attività soggette a rischio sono le seguenti:

N.	Prestazioni lavorative	Fattore di rischio
	Utilizzo macchine stampa, acidi e inchiostri	Rischi da esposizione a sostanze tossiche e macchine da taglio
	Sollevamento e trasporto manuale di pesi	Rischi da sollevamento pesi
	Utilizzo di attrezzi e macchine comunali con intenso traffico veicolare	Rischi da uso macchinari ed esposizione a traffico
	Utilizzo di attrezzi e macchine speciali	Rischio derivante da guida di mezzi pericolosi
	Operazioni di piantumazione e potatura e utilizzo di sostanze chimiche e attrezzature pericolose	Rischi derivanti da maneggio di concimi e sostanze chimiche pericolose e da utilizzo di attrezzature pericolose
	Riparazioni, manutenzione e assemblaggio impianti	Rischi da uso attrezzi ed esposizione continua a campi elettromagnetici
	Guida autoveicoli su strade e autostrade	Rischi psico-fisici derivanti da esposizione continua a stress

Visite domiciliari presso domicilio di anziani, disabili e utenti sottoposti a misure restrittive	Rischi connessi all'esposizione a malattie contagiose e aggressioni
---	---

6. Al personale adibito alle predette attività in via continuativa compete una indennità giornaliera il cui importo è quantificato in Euro 5,00;
7. L'effettivo svolgimento di dette prestazioni è attestato dal Dirigente di competenza.
8. L'erogazione delle indennità avviene mensilmente sulla base dei dati assunti dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze, debitamente vistati dal competente Dirigente secondo la procedura prevista per la liquidazione del salario accessorio e sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro parziale.
9. L'indennità di maneggio valori è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa nella misura di seguito indicata:

Importo medio annuo valori maneggiato		Misura indennità giornaliera
da €	a €	
2.583,00	51.645,99	€ 1,50
51.646,00	129.114,99	1,70
129.115,00	258.228,99	1,90
258.229,00	516.456,99	2,10
Oltre 516.457,00		2,50

10. L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate e sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro parziale.
11. Le prestazioni di lavori e i connessi fattori rilevanti di disagio sono le seguenti:

	Prestazioni lavorative	Fattore di disagio
	Attività svolta con orario di lavoro frazionato	Recarsi sul posto di lavoro per più di due periodi al giorno
	Prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio, quando non espressamente previsti dal profilo professionale di appartenenza	Disagio connesso ai continui spostamenti sul territorio

12. Al personale che svolgono attività connotate da particolare "disagio" compete una indennità giornaliera il cui importo è quantificato in Euro 2,00;
13. L'effettivo svolgimento di dette prestazioni è attestato dal Dirigente di competenza;
14. L'erogazione delle indennità avviene mensilmente sulla base dei dati assunti dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze, debitamente vistati dal competente Dirigente secondo la procedura prevista per la liquidazione del salario accessorio e sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro parziale.

Art. 33 - 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, è 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. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.
2. La medesima indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base all'area o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, essa deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Gli incarichi sono di esclusiva competenza dei Dirigenti e possono variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative e alle disponibilità finanziarie.
3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente in cui i singoli soggetti operano. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo spessore, con contenuti significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica e ragionevolezza, l'importo della relativa indennità.
4. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - 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;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - 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;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - 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;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D. Lgs n. 50 del 2016;
- 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.

5. L'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- a) i dirigenti, con propri atti, opportunamente motivati, individuano i destinatari delle indennità, la quantificazione annua spettante e la durata del beneficio, dandone comunicazione al Servizio Personale e al Servizio Contabilità del personale per l'inserimento in busta paga, ed informazione alle OO.SS. e RSU, entro il mese di marzo;
- b) per l'individuazione del dipendente cui attribuire l'incarico il dirigente terrà conto della professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione;
- c) l'indennità è corrisposta con cadenza annuale;
- d) i dirigenti, al mutare delle situazioni organizzative che possano determinare la perdita o l'acquisto del diritto in capo ai soggetti interessati, hanno l'obbligo di adottare i provvedimenti conseguenti a darne comunicazione tempestiva ai dipendenti coinvolti ed ai servizi di cui al precedente punto a) del presente comma, in quanto di competenza.
- e) in sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

6. L'attribuzione dell'indennità in oggetto è riconosciuta ed attestata dal Dirigente in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza aventi le seguenti caratteristiche:

a) al personale dell'*area degli operatori* che, svolge le seguenti funzioni:

- Tutoraggio e/o coordinamento altro personale;

L'indennità verrà corrisposta dal Dirigente sulla base della valutazione dell'incarico espletato per un importo compreso tra un minimo di € 350,00 ad un massimo di € 700,00;

b) al personale dell'*area degli operatori esperti* che svolge le seguenti funzioni:

- responsabilità di coordinamento e/o tutoraggio di altro personale di qualifica pari, anche con autonomia funzionale;
- autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza.

L'indennità verrà corrisposta dal Dirigente sulla base della valutazione dell'incarico espletato per un importo compreso tra un minimo di € 800,00 ad un massimo di € 1.200,00;

c) al personale dell'*area degli istruttori* che svolge le seguenti funzioni:

- responsabilità di coordinamento e/o tutoraggio di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale;
- responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevante interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevante all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
- autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni.

L'indennità verrà corrisposta dal Dirigente sulla base della valutazione dell'incarico espletato per un importo compreso tra un minimo di € 1.000,00 ed un massimo di € 1.600,00;

- d) Al personale dell'*area di Funzionari e EO* che svolge le seguenti funzioni:
- responsabilità di processi lavorativi che richiedono, professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più unità operative;
 - responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale.

L'indennità verrà corrisposta dal Dirigente sulla base della valutazione dell'incarico espletato per un importo compreso tra un minimo di € 1.500,00 ad un massimo di € 2.000,00.

7. Al personale rivestente la qualifica di Ufficiale di stato civile, Ufficiale di anagrafe, Ufficiale elettorale e Ufficiale giudiziario (Messo notificatore) compete una indennità per specifica responsabilità ammontante ad € 700,00 annui.
8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
9. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro parziale, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (per mese di servizio prestato/utile si intende quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
10. L'incentivo correlato alla specifica responsabilità, formalmente ed annualmente attribuita, viene erogato in relazione ai seguenti parametri:
 - a) presenza in servizio compresa tra i 3 ed i 6 mesi: 50% del valore annuo dell'incentivo;
 - b) presenza in servizio compresa tra i 7 ed i 9 mesi: 75% del valore annuo dell'incentivo;
 - c) presenza in servizio compresa tra i 10 ed i 12 mesi: 100% del valore annuo dell'incentivo.

Art. 34 – Compensi previsti da specifiche disposizione di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a) incentivi funzioni tecniche (art. 45, d.lgs. 50/2016) ovvero (art. 45, d.lgs. 36/2023);
 - b) incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c) compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f) trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;

- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
- 4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente.
 - 5. Si conferma la validità della deliberazione di G.C. n. 349/2002 per l'erogazione dell'incentivo di produttività a favore dei messi notificatori;
 - 6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 35 – Incentivi per funzioni tecniche

- 1. Si rimanda ad apposita regolamentazione dell'Ente in corso di definizione, rinviando alle relazioni sindacali eventualmente previste.

Art. 36 – Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'Ente

- 1. Agli avvocati dipendente dell'Ente sono riconosciuti i compensi previsti dal legislatore sulla base dei principi dettati dalla normativa e dal regolamento adottato dall'Ente con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della G.C. n. 154/2021 e smi.

Art. 37 – Incentivazione del personale dell'Ufficio Tributi per recupero evasione IMU e TARI

- 1. Si rimanda ad apposita regolamentazione dell'Ente in corso di definizione, rinviando alle relazioni sindacali eventualmente previste

Art. 38 – Messi notificatori

- 1. L'Ente destina una quota del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 79 del CCNL del 2019-2021 per essere finalizzata alla erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
- 2. L'erogazione dei predetti incentivi avviene sulla base del regolamento adottato con Deliberazione di G.C. n. 349/2002 e smi.

TITOLO VII
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 39 – Personale destinatario

1. Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 40 – Progressione economica per gli operatori addetti a funzioni di coordinamento

1. Per il personale della Polizia Locale inquadrato nell'*area degli istruttori* che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, (Ispettore superiore) attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del “differenziale stipendiale” di cui all'art. 14 del CCNL 2022 è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Art. 41 – Indennità di funzioni

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL 2022, l'indennità di funzione viene erogata al personale del corpo di polizia locale inquadrato nell'*area degli istruttori* e nell'*area dei funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ*, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. La medesima indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base all'area o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, essa deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Gli incarichi sono di esclusiva competenza del dirigente e possono variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative e alle disponibilità finanziarie.
3. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.
4. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito.
5. L'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo si sviluppa attraverso le seguenti fasi:
 - a) il dirigente, con propri atti, opportunamente motivati, individua i destinatari delle indennità, la quantificazione annua spettante e la durata del beneficio, dandone comunicazione al Servizio di gestione delle risorse umane ed al Servizio contabilità del personale per l'inserimento in busta paga, ed informazione alle OO.SS. e RSU, entro il mese di marzo;
 - b) per l'individuazione del dipendente cui attribuire l'incarico il dirigente terrà conto della professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione;
 - c) l'indennità è corrisposta con cadenza annuale;
 - d) i dirigenti, al mutare delle situazioni organizzative che possano determinare la perdita o l'acquisto del diritto in capo ai soggetti interessati, hanno l'obbligo di adottare i provvedimenti conseguenti a darne comunicazione tempestiva ai dipendenti coinvolti ed ai servizi di cui al precedente punto a) del presente comma, in quanto di competenza.
6. L'indennità di funzione è attribuita sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, secondo i seguenti criteri:

- a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, complessità gestionale e relazionale, complessità dell'incarico in relazione alle responsabilità assunte, livello di autonomia;
 - b) grado rivestito: in fase di distribuzione della fascia, nell'ambito della stessa area di appartenenza dovrà essere rispettato il criterio dell'attribuzione economica superiore tenendo conto della progressività dei gradi.
 - Al personale dell'*area degli istruttori* l'indennità verrà corrisposta dal dirigente in tre fasce come di seguito riportato:
 - agente € 1.000,00; assistente € 1.250,00; ispettore € 1.500,00;
 - Al personale dell'*area dei funzionari e EQ* l'indennità verrà corrisposta in tre fasce come di seguito riportato:
 - commissario € 1.500,00; commissario capo € 1.750,00; commissario superiore € 2.000,00.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
 - 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 servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 42 del presente CCI;
 - f) L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.
8. 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.
9. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro parziale, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (per mese di servizio prestato/utile si intende quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
10. L'indennità di funzione, formalmente ed annualmente attribuita, viene erogato in relazione ai seguenti parametri:
- presenza in servizio compresa tra i 3 ed i 6 mesi: 50% del valore annuo dell'incentivo;
 - presenza in servizio compresa tra i 7 ed i 9 mesi: 75% del valore annuo dell'incentivo;
 - presenza in servizio compresa tra i 10 ed i 12 mesi: 100% del valore annuo dell'incentivo;

Art. 42 – 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 in € 5,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;

- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 41;
 - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 bis (indennità condizione di lavoro del CCNL 2022).
4. 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.

Art. 43 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i 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 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - a) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
 - b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
 - c) erogazione dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. Le parti concordano che, in merito al fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, l'Ente fornirà adeguate informazioni al proprio personale mediante iniziative formative col supporto professionale della struttura del predetto fondo.
3. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera della giunta comunale, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

Art. 44 – Prestazione del personale per attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - al regolamento comunale che sarà adottato previa informazione alle OO.SS. e alla RSU.
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

TITOLO VIII

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 45 – Salute e sicurezza

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
 - b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
 - c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
 - d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
 - f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 46 – Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 47 – Servizi minimi essenziali

1. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
2. L'esercizio del diritto di sciopero va temperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.

Art. 48 – Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 2022 la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2022, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. B) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018.

Art. 49 – Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

TITOLO IX

NORME FINALI

Art. 50 – Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a Principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli di intesa, sottoscritti dai soggetti della Delegazione Trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCI.

Art. 51 – Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.

Art. 52 – Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
3. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo le clausole o singole parti non riportate nel presente CCI o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
4. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alla normativa di legge nonché alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
5. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

ALLEGATO 1

**NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE A SEGUITO DEL CCNL 16/11/2022
(Deliberazione di Giunta comunale n. 77 del 16/05/2023)**

AREA DEGLI OPERATORI

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività di supporto ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamenti fungibili.

SPECIFICHE PROFESSIONALI:

- conoscenze generali di base per svolgere compiti semplici;
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi utilizzando metodi, strumenti, materiali e informazioni;
- responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.

REQUISITI DI BASE PER L'ACCESSO:

assolvimento dell'obbligo scolastico.

PROFILO PROFESSIONALE	DESCRIZIONE DEL PROFILO
operatore dei servizi ausiliari	<p>Provvede all'apertura, chiusura, custodia e sorveglianza dei locali e degli uffici e alla regolazione dell'accesso al pubblico. Cura i servizi d'anticamera e d'aula.</p> <p>Cura la riproduzione di atti e documenti ed esegue incarichi attinenti alle mansioni anche all'esterno del luogo di lavoro.</p> <p>Presta assistenza ai servizi di rappresentanza esterna dell'Amministrazione.</p>
operatore tecnico manutentore	<p>Provvede alla sistemazione di materiali occorrenti al funzionamento delle strutture, alla pulizia dei materiali e attrezzi d'uso e riordino degli ambienti in cui lavora e la piccola manutenzione di impianti elettrici.</p> <p>Provvede alla piccola manutenzione di locali ed arredi; ad altre attività assimilabili per capacità, conoscenze preliminari ed esperienze in relazione alle specifiche posizioni di lavoro.</p> <p>Collabora, a seconda del tipo di operazioni, con gli altri operai per la buona riuscita dei lavori in cui sono impegnati, intervenendo, ove possibile, nelle operazioni esecutive.</p>

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività di supporto ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamenti fungibili.

SPECIFICHE PROFESSIONALI:

- conoscenze per lo svolgimento di attività di tipo operativo, tecnico-manutentivo o attività di natura amministrativa di supporto;
- capacità di gestione di relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale;
- responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.

REQUISITI DI BASE PER L'ACCESSO

assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale.

PROFILO PROFESSIONALE	DESCRIZIONE DEL PROFILO
Collaboratore amministrativo	<p>Provvede alla redazione di atti e provvedimenti di natura amministrativa. Attività esecutiva mediante acquisizione delle richieste e dei documenti da parte degli utenti. Spedizione di fax, telefax e gestione della posta in arrivo e partenza.</p> <p>Collaborazione nella gestione di archivi e schedari. Notificazione di atti e documenti e relativa catalogazione e archiviazione stessi pubblicazione all'albo pretorio degli atti comunali e affrancatura posta.</p> <p>Assistenza alle sedute degli organi, organismi, comitati e commissioni in genere, ivi compreso la conservazione, distribuzione e raccolta della documentazione e del materiale occorrente nonché il trasporto degli stessi all'esterno.</p> <p>Può comportare l'utilizzo del P.C.</p> <p>Utilizza centraline telefoniche.</p>
collaboratore tecnico manutentivo	<p>Esecuzione di operazioni tecnico-manuali di tipo semplice e/o generico secondo procedure prestabilite ed istruzioni ricevute anche attraverso l'utilizzo di apparecchiature, automezzi, ecc.;</p> <p>movimentazione e trasporto di materiali all'interno dei processi produttivi;</p> <p>manutenzione degli attrezzi, delle macchine e degli apparecchi;</p> <p>riordino dei luoghi di lavoro e di intervento.</p>

AREA DEGLI ISTRUTTORI

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde, inoltre, dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

SPECIFICHE PROFESSIONALI:

- conoscenze teoriche esaurienti;
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro;
- responsabilità di procedimento o infraprocedimentale, con eventuale responsabilità di coordinare il lavoro dei colleghi.

REQUISITI DI BASE PER L'ACCESSO

scuola secondaria di secondo grado.

PROFILO PROFESSIONALE	DESCRIZIONE DEL PROFILO
Agente di polizia locale	Soggetto, che anche coordinando altri addetti, esercita funzioni e attività volte a prevenire, controllare e reprimere comportamenti o atti contrari a norme regolamentari in materia di polizia locale limitatamente alle funzioni demandate dal codice. Può espletare compiti di polizia amministrativa e giudiziaria.
geometra	Soggetto che svolge attività di supporto per la redazione degli elaborati di carattere tecnico ed amministrativo necessari alla realizzazione delle opere pubbliche e per la direzione delle stesse.
Istruttore tecnico	Soggetto che svolge attività istruttoria e di assistenza nel campo tecnico e progettuale curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati, potendo anche collaborare alla progettazione di opere o progettarle direttamente, se a ciò incaricato, con relativa direzione dei lavori; se richiesto esprime pareri tecnici sulle materie di competenza, può coordinare l'attività di personale inquadrato in categorie inferiori. Soggetto che cura la redazione di progetti relativi all'installazione, trasformazione, ampliamento e manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti elettrici dell'Ente con redazione di perizie e collaudi.
Istruttore amministrativo/contabile	Svolge attività di carattere istruttorio predisponendo atti e provvedimenti attribuiti alla sua competenza sulla base di direttive, elaborando dati ed informazioni anche di natura complessa, utilizzando strumenti e procedure informatizzate, sia nel campo amministrativo che in quello economico e finanziario, avvalendosi allo scopo delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati. Può rilasciare certificazioni e documenti.
Istruttore informatico	Le attività svolte hanno contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, con media complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili. Svolge attività nel campo informatico curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge, ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati provvedendo alla loro stesura nel linguaggio prescelto e ne predispongono la documentazione. Può essere chiamato a fare assistenza software di base agli utenti, provvede alla gestione delle procedure informatiche per gli aspetti operativi, con gestione e controllo del sistema.
Istruttore di attività culturali	Le attività svolte hanno contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, con media complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili.

	Provvede all'espletamento di attività inerenti l'ambito culturale, bibliotecario e museale, sulla base di direttive dettagliate, con funzioni quali la gestione di strutture bibliotecarie di base e di iniziative di promozione alla lettura, la gestione di allestimenti ed esposizioni museali, la gestione di attività didattiche ed editoriali.
Perito elettrotecnico	Soggetto che cura la redazione di progetti relativi all'installazione, trasformazione, ampliamento e manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti elettrici dell'Ente con redazione di perizie e collaudi.

AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, L'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

SPECIFICHE PROFESSIONALI:

- conoscenze altamente specialistiche;
- competenze gestionali e socio-relazionali, adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità;
- capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;
- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

REQUISITI DI BASE PER L'ACCESSO

laurea (triennale o magistrale), eventualmente accompagnata da iscrizione ad albi professionali

PROFILO PROFESSIONALE	DESCRIZIONE
Specialista amministrativo	Soggetto che espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'Ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché di analisi, studio, ricerca con riferimento al settore di competenza.
Avvocato	Soggetto che offre pareri sintetici e affidabili ai colleghi responsabili dei vari settori; redige bozze di contratti di compravendita, di appalto, concessione etc.; patrocina in giudizio l'amministrazione. Le attività svolte hanno contenuto amministrativo, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Istruisce, predisporre e redige atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'Ente. Rappresenta in giudizio l'Amministrazione. Le attività sono caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle d'appartenenza, quelle esterne sono di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e quelle con gli utenti sono di natura diretta e negoziale. E' richiesta l'iscrizione all'albo degli avvocati.
Ingegnere	Soggetto che sa progettare, realizzare, gestire, rilevare e controllare costruzioni (edifici civili ed industriali), grandi opere (ponti, dighe, gallerie) ed infrastrutture (vie e trasporti, sistemi di raccolta, distribuzione e smaltimento delle acque), sistemi complessi (impianti industriali, linee di produzione, sistemi di trasporto) e componenti per la produzione, trasmissione, distribuzione, conversione e utilizzazione dell'energia elettrica.
Architetto	Soggetto che conosce le tecniche di pianificazione dello sviluppo urbano e del territorio nonché la normativa applicabile, che possiede le tecniche della professione e sa utilizzarle ai fini della valutazione dell'adeguatezza strutturale. Conosce, progetta e valuta le opere architettoniche e di ingegneria edile in relazione al contesto storico e ambientale.

Specialista informatico	<p>Soggetto che conosce le procedure di conservazione, archiviazione e scarto dei documenti, la protocollazione e notificazione degli atti, ha competenze in tema di protocollo informatico, gestione dei flussi documentali in funzione della dematerializzazione degli atti, firma digitale, posta elettronica certificata, attuazione del Codice dell'amministrazione digitale.</p> <p>Definisce le analisi funzionali e macroanalisi dei servizi da automatizzare, disegna la struttura informativa del progetto, effettua rilevazioni e controllo inerente il funzionamento della rete di trasmissione dati, coordina l'installazione, lo sviluppo e la manutenzione delle reti.</p>
Specialista dell'area di vigilanza	<p>Le attività svolte hanno contenuto amministrativo, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.</p> <p>Espleta attività di ricerca, studio ed approfondimento di leggi e regolamenti, collabora nella programmazione e nella gestione delle attività svolte in tutti i servizi del Corpo di polizia locale.</p> <p>Coordina l'attività di altro personale inquadrato in posizioni inferiori.</p>
Assistente sociale	<p>Si occupa di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gestione ed amministrazione di una o più strutture e/o istituti socio-educativo-assistenziali; • programmazione e coordinamento dell'attività degli operatori delle strutture e/o istituti affidati; • analisi, ricerca, progettazione degli interventi nell'area della prevenzione e del disagio sociale-psicologico finalizzati all'integrazione ed all'inserimento sociale; • programmazione e coordinamento delle forme di cooperazione con altri soggetti pubblici/privati e/o di volontariato per la migliore realizzazione dei servizi alla persona; • supervisione e coordinamento delle attività degli uffici, del personale assegnato e cooperazione nella progettazione di interventi organizzativi dei metodi di lavoro nonché nel processo di pianificazione dell'impiego del personale e della sua formazione; • predisposizione atti, verifica risultati e costi dell'attività al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse assegnate; • controllo e verifica di progetti, interventi ed attività eseguiti da soggetti esterni.
Specialista in attività tecniche e progettuali	<p>Soggetto che espleta compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione elaborazione e illustrazione di dati e norme tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, di impianti e infrastrutture. Espleta compiti di progettazione e direzione lavori.</p>
Specialista in comunicazione pubblica	<p>Soggetto che formula ed attua i piani di comunicazione rivolti sia all'esterno sia all'interno dell'ente;</p> <ul style="list-style-type: none"> • padroneggia i sistemi di polling e li utilizza in fase di progettazione e verifica; • individua gli elementi da comunicare relativi alla strategia ed al quotidiano dell'amministrazione; • sceglie e gestisce i canali di comunicazione adeguati; • tiene i contatti con la stampa; • utilizza gli strumenti di comunicazione elettronica. <p>Svolge attività di gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna ed interna all'Ente in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'amministrazione, definisce le procedure interne per la comunicazione istituzionale, gestisce gli eventi istituzionali, raccorda i processi di gestione dei siti internet, nonché delle comunicazioni digitali WEB e social, anche nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Amministrazione e del loro funzionamento.</p>