



# COMUNE DI SANT'ALFIO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

Via Vitt. Emanuele, 4  
95010 Sant'Alfio

Tel. 095.968017  
Fax 095.7824149

Cod. Fisc./Part. IVA: 00230090870  
[www.comune.sant-alfio.ct.it](http://www.comune.sant-alfio.ct.it)

## ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Deliberazione N. 94 del 31/07/2023

**OGGETTO: Autorizzazione firma parte normativa C.C.D.I. Triennio 2023/2025.**

L'anno **duemilaventitre** il giorno 31 del mese di **Luglio** alle ore 18:00 e segg., nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

			P	A
1	LA SPINA Alfio	Sindaco	SR	
2	FINOCCHIARO Renato Ferdinando	Vice Sindaco	SR	
3	GRECO Annalisa	Assessore		SR
4	D'AMICO Benedetta Maria	Assessore		SR
5	SALANITRI Fabio	Assessore	SR	

Non sono intervenuti: Greco, D'Aureo

Presiede il Sindaco **La Spina Alfio.**

Assiste il Segretario Comunale del Comune **Dott.ssa Erika Riganati**

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare

sull'argomento in oggetto specificato.

**LA GIUNTA MUNICIPALE**

**VISTA** la proposta di deliberazione relativa all'oggetto;

**VISTI** i pareri favorevolmente espressi ai sensi della Legge Reg.le n° 30 del 23/12/2000 art. 12;

**FATTA** ogni altra opportuna considerazione in merito;

**A** votazione unanime e favorevole palese;

## **DELIBERA**

**APPROVARE** l'allegata proposta di deliberazione che forma parte integrante e sostanziale del presente atto.

## **SUCCESSIVAMENTE**

**la Giunta Municipale** ad unanime votazione favorevole e palese, dichiara l'atto immediatamente esecutivo.



# COMUNE DI SANT'ALFIO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

Via Vitt. Emanuele, 4  
95010 Sant'Alfio  
www.comunesantalfio.gov.it  
Email: [uff.protocollosantalfio@virgilio.it](mailto:uff.protocollosantalfio@virgilio.it); [protocollosantalfio@pec.it](mailto:protocollosantalfio@pec.it)

Tel. 095.968017  
Fax 095.7824149

Cod. Fisc./Part. IVA: 00230090870

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA MUNICIPALE

**OGGETTO: AUTORIZZAZIONE FIRMA PARTE NORMATIVA C.C.D.I. TRIENNIO 2023/2025**

### IL PROPONENTE

Premesso che :

- l'art. 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali espressamente previste;
- i commi 3 e 3 bis dell'art. 40 cit. disciplinano le sessioni negoziali, unitamente alle procedure negoziali per la sottoscrizione dei contratti collettivi decentrati integrativi, demandate alla delegazione trattante di parte pubblica, alla quale è rimessa la contrattazione decentrata integrativa, nonché la disciplina delle materie previste dagli altri istituti di partecipazione sindacale;
- l'art. 8 del nuovo CCNL, relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 definisce i tempi e le procedure della contrattazione integrativa;

VISTA la Deliberazione della Giunta comunale n. 69 del 15/06/2023 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale, che si compone dei Responsabili dell'area Economica e finanziaria, dell'area Affari Generali e del Segretario comunale, che la presiede;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 15/06/2023, con la quale sono state definite le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica in merito alla stipula del contratto decentrato integrativo triennio 2023/2025;

VISTA ed esaminata l'ipotesi di contratto decentrato integrativo 2023/2025 parte normativa, allegato alla presente delibera per formarne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che nella seduta del 23/06/2023, la delegazione trattante, su convocazione del Segretario Comunale, le organizzazioni sindacali e le RSU hanno espresso parere favorevole sulla bozza di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2023/2025;

PRESO ATTO che la suddetta ipotesi di CCDI, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria, redatta secondo lo schema di cui alla circolare n°25/2012 del Ministero Economia e Finanze, è stata trasmessa, ai sensi dell'art.4 del CCNL 22.01.2004 nonché dell'art.40 bis comma I, come sostituito dal comma 1 dell'art. 55 del D.Lgs. n°150/2009, al Revisore dei Conti per l'espressione del parere di competenza (prot. n. 7321 del 27/07/2023);

VISTO il parere espresso dal predetto Revisore prot. 7338 del 20/07/2023;

VISTO l'art.4 comma 3 del CCNL 22/01/2004, il quale prevede che, dopo l'approvazione da parte del Revisore dei Conti, l'organo di governo dell'Ente deve autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva del contratto;

RITENUTO che l'accordo sia in linea con la volontà dell'Amministrazione e, quindi, ritenuto di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI normativo 2023/2025;

VISTI i CC.CC.NN.LL vigenti;

VISTO il parere favorevole del revisore;

VISTO il D.lgs. 165/2001;

VISTO il D.L. 267/2000;

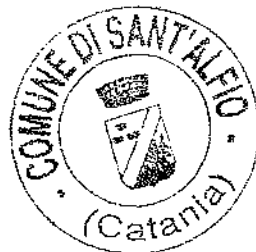
VISTO l'O.R.EE.LL.;

Acquisiti i pareri favorevoli di cui all' art.. 49 del D.lgs n° 267/2000;

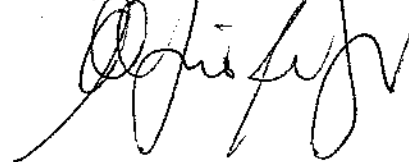
#### **PROPONE DI DARE ATTO**

1. Che la premessa della presente deliberazione si intende qui integralmente riportata;
2. DI AUTORIZZARE nei termini di cui in premessa, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo parte normativa triennio 2023/2025, allegato alla presente di cui si costituisce parte integrante e sostanziale.
3. DARE mandato al Responsabile dell'Ufficio del personale per la trasmissione in copia del contratto collettivo decentrato integrativo anno 2023 all'ARAN ad ultimazione della fase negoziale e per la pubblicazione integrale dello stesso sul sito istituzionale dell'Ente, nella Sezione "*Amministrazione trasparente/Personale/ Contrattazione integrativa*";
4. DARE mandato al Responsabile dell'Ufficio del personale di procedere a tutti gli adempimenti consequenziali di Legge.

5. Di rendere la delibera di approvazione della presente proposta immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del citato D.Lgs. 267/2000.



IL SINDACO  
(Dott. Alfio LA Spina)





**COMUNE DI SANT'ALFIO  
CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA  
DELLA PRE-INTESA SUL CONTRATTO INTEGRATIVO**

**Anni 2023/2025 PARTE NORMATIVA**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

**PARTE I: La relazione illustrativa****I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto****Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		Verbale definito in data 23/06/2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Triennio 2023/2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE: SEGRETARIO COMUNALE, DOTT.SSA ERIKA RIGANATI</p> <p>COMPONENTI: RESPONSABILE AREA ECONOMICCO FINANZIARIA, DOTT. CARLO GRECO -RESPONSABILE AREA AFFARI GENERALI- DOTT.SSA LETIZIA GIOVANNA LICCIARDELLO</p> <p>ORGANIZZAZIONI SINDACALI : CISL/FP DOTT. SCIRÈ; CGL DOTT. MANNA</p> <p>RSU:</p> <p>CONTARINO MARIO FILADELFO</p> <p>TORRISI ANGELA</p> <p>TROIANINI LEONARDO</p> <p>ING FABIO RIZZA</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO, PARTE NORMATIVA C.C.D.I. TRIENNIO 2023/2025, IN ATTUAZIONE DEL NUOVO CCNL, RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019/2021, SOTTOSCRITTO IN DATA 16 NOVEMBRE 2022
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno (il Revisore) dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>Con deliberazione della giunta comunale n. 87 del 20/07/2023 è stata adottata la delibera "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025 (art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)", contenente la redazione della SEZIONE 2- PROGRAMMAZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p> <p>Assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, giusta nota prot. 4686 del 18/05/2023.</p>
	<b>Eventuali osservazioni</b>	

**I.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto  
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale -  
modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

---

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto integrativo ha per oggetto:

- CONTRATTO INTEGRATIVO Anni 2023/2025 PARTE NORMATIVA

La presente relazione accompagna l'ipotesi di Contratto Collettivo integrativo per gli anni 2023/2025.

Il nuovo contratto, nel rispetto delle condizioni previste dal Contratto Nazionale, relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019/2021, delle nuove disposizioni del D. Lgs. 150/2009 ed ispirandosi alle linee guida dei precedenti contratti integrativi dell'Ente, è stato realizzato per rispondere ai seguenti requisiti:

- correttezza, in quanto frutto di relazioni sindacali basate sulla trasparenza e sul rispetto delle diverse competenze;
- efficacia ed efficienza, l'articolazione del contratto è stata elaborata per tendere alla massima qualità del servizio amministrativo;
- economicità, massima attenzione alla razionalizzazione della spesa con l'adozione di soluzioni che rispondano al meglio alle difficoltà dovute alla diminuzione dei fondi a disposizione.

Il contratto integrativo, essendo il documento che regola il rapporto di lavoro all'interno dell'Ente, è stato pensato per definire modalità di utilizzazione del personale, temperando l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare efficienza ed efficacia dei servizi resi alla collettività.

b) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti delle norme contrattuali relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati, con essa incompatibili.

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le previsioni del CCDI sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. Con deliberazione della giunta comunale n. 87 del 20/07/2023 è stata adottata la delibera "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025 (art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)", contenente la redazione della SEZIONE 2-PROGRAMMAZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

e) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Il CCDI disciplina e riordina gli istituti che sono rimasti nella competenza della contrattazione decentrata in adeguamento alle disposizioni del D. LGS. n. 150/2009.

- f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto



Il Segretario Comunale

*Dott.ssa Erika Riganati*

**Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, è stato costituito con Determina del Responsabile dell'Area Economico finanziaria n. 92 del 15/06/2023, per un totale di Euro 35.635,63, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti.

**Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

Come da Determina del Responsabile dell'Area Economico finanziaria n. 92 del 15/06/2023

**Sezione II - Risorse variabili**

Come da Determina del Responsabile dell'Area Economico finanziaria n. 92 del 15/06/2023

**Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo**

Come da Determina del Responsabile dell'Area Economico finanziaria n. 92 del 15/06/2023

**Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

<b>Totale risorse sottoposte a certificazione</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili e Risorse variabili	
<b>TOTALE</b>	<b>35.635,63</b>

**Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

**Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa****Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione****Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Le risorse verranno destinate in base a quanto stabilito dal CCNI 2023/2025, con successivo accordo tra le parti sindacali e datoriale.

**Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

**Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Somme non regolate dal presente contratto € 0,00

Somme regolate dal presente contratto € 35.635,63

Destinazioni ancora da regolare € 35.635,63

**Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

**Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono finanziati con risorse stabili.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato deliberazione della giunta comunale n. 87 del 20/07/2023, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Responsabile di ciascuna Area avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

***Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente***

**Tabella 1 – Costituzione del fondo**

<b>Costituzione fondo</b>	<b>Fondo certificato Anno 2021</b>	<b>Fondo certificato Anno 2022</b>
<b>TOTALE</b>	<b>€ 32.931,63</b>	<b>€ 41.784,40</b>

***Modulo IV - Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio***

*Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione*

Con la predisposizione della determinazione relativa alla costituzione del fondo decentrato 2023 il Responsabile finanziario ha verificato la compatibilità con il bilancio di previsione, in corso di approvazione.

*Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)*

Con la predisposizione della determinazione relativa alla costituzione del fondo decentrato 2023 il Responsabile finanziario ha verificato che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate.

*Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo*

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nel bilancio, in corso di approvazione.

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria  
Dett. Carlo Greco





# COMUNE DI SANT'ALFIO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

---

Via Vitt. Emanuele, 4 95010 Sant'Alfio

Tel. 095.968017 Fax 095.7824149

[www.comunesantalfio.gov.it](http://www.comunesantalfio.gov.it)

Email: [protocollo@comunesantalfio.ct.it](mailto:protocollo@comunesantalfio.ct.it); [protocollosantalfio@pec.it](mailto:protocollosantalfio@pec.it)

Cod. Fisc./Part. IVA: 00230090870

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**Piattaforma tipo**

(CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/2021)

COMUNE DI SANT'ALFIO

IPOTESI COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA  
ANNI 2023/2025

L'anno \_\_\_\_\_, il mese di \_\_\_\_\_, il giorno \_\_\_\_\_, alle ore \_\_\_\_\_, nei locali della sede del Comune di \_\_\_\_\_, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte economica e normativa anno \_\_\_\_\_.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: \_\_\_\_\_

Componenti: \_\_\_\_\_

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

FP - CGIL \_\_\_\_\_,  
CISL- FP \_\_\_\_\_,  
UIL - FPL \_\_\_\_\_,  
CSA \_\_\_\_\_

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL Funzioni Locali 2019-2021

RILEVATO che ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, si deve procedere alla stipula del C.C.D.I., nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto del Titolo VII del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021

VISTA la Determina Responsabile dell'Area Economico Finanziaria del 15 giugno 2023, avente ad oggetto "COSTITUZIONE FONDO RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ ANNO 2023" con riferimento all'ammontare delle risorse finanziare, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo;

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 l'ipotesi di C.C.D.I. parte normativa ed economica, come appresso trascritto:

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

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL Funzioni Locali 2019-2021, si applica a tutto il personale del Comune di Sant'Alfio, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato di parte normativa ha validità triennale e conserva la propria efficacia fino alla stipula di successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Sono, comunque, fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al vigente CCNL Funzioni Locali 2019/2021.

**Art. 2**  
**Interpretazioni autentiche-Atti unilaterali**

1. In virtù del fatto che la contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti che lo hanno sottoscritto, quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, esse si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono, contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale formale interpretazione, sottoscritta da ambo le parti, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

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

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
  - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;

- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL del 21.05.2018 (contrattazione territoriale).

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.

L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 2, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

6. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

#### **Art. 4 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 dall'Ente ai soggetti sindacali.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione preventiva, di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarli.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, 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, 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. 5 Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione 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 lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie):

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;

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 Elevata Qualificazione;

e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;

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 presente CCNL;

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;

l) 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;

- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione);
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico;

### **Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione**

1.

L'organism

mo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

2.

L'organism

mo 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 dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della trattazione integrativa.

3.

L'organism

mo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuno degli enti di cui al comma 1. L'Ente entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvede ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione.

Esso:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) 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) 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 trattazione 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) o da gruppi di lavoratori. 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 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 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. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.

#### **Art. 7**

#### **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL 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);

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, come rideterminati dall'art. 84-bis, 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. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri 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 presente CCNL;
- 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;
- 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 presente CCNL 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 presente CCNL, 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 presente CCNL (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 presente CCNL;
- 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 presente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;
- 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 presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, 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 presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, 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) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

ac) 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;

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) 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;

af) 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), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

## **Art. 8**

### **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 dello stesso CCNL 2019/2021. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
5. Al fine della verifica dell'attuazione dei contratti collettivi integrativi, la delegazione trattante di parte sindacale e di parte pubblica si incontrano con cadenza bimestrale e comunque, ogni qualvolta, la parte sindacale chiede informazioni in merito alle materie contenute nel CCDI, l'Amministrazione ne dà riscontro entro massimo 15 giorni dalla richiesta. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

**Art. 9**  
**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. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

**Art. 10**  
**Diritto di assemblea**

1. I dipendenti degli enti del Comparto Funzioni Locali hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina di cui al Titolo VI.
3. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4.12.2017.

**Art. 11**  
**Classificazione**

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:
  - Area degli Operatori;
  - Area degli Operatori esperti;
  - Area degli Istruttori;
  - 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 al CCNL 2019/2021 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
4. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.
5. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.
6. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'ALL. 1).

7. 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. 12 Norme di prima applicazione

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del Titolo III Ordinamento professionale CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del Titolo di cui al comma 1 sono, automaticamente, ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

3. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

4. 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.

5. 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 seguente tabella

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

6. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 5 del presente articolo, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%, come di seguito precisato:

30%- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

30%- b) titolo di studio;

40%- 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.

6. Le progressioni di cui al comma 5 precedente, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107 del CCNL 2019/2021 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'annualità 2018, relativo al personale destinatario del presente Contratto Nazionale d Categoria.

La disciplina delle progressioni verticali transitorie è regolamentata dal DISCIPLINARE PROGRESSIONI VERTICALI (ART. 52, C. 1-BIS, D.LGS. N. 165/2001, D.L. 80/2021 E ART. 15 CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021), allegato al presente contratto integrativo (ALL. 2).

### **Art. 13**

#### **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. 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;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

#### **A) Quantificazione delle risorse**

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano a € 9.122,77, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio a dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nel triennio 2023-2025 è pari a n. 12 all'interno dell'Ente.

Se il Comune decide di stipulare un contratto decentrato triennale integrerà questa parte inserendo gli importi per ogni annualità.

#### **B) Requisiti di partecipazione**

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato/determinato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della

sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

### **C) Ponderazione dei criteri di valutazione**

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	50	40	10	100
Operatori esperti	50	40	10	100
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari E.Q.	70	20	10	100

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

#### **A. Valutazione della performance del triennio precedente**

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

#### **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, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2/3/4 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito, come da prospetto sotto riportato:

ESPERIENZA ACQUISITA	ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA: - N. 1 PUNTO PER OGNI ANNO - N. 0,0833 PER MESE (CONSIDERATO PER 16 GG LAVORATIVI)
PERMANENZA NELL'ULTIMA POSIZIONE ECONOMICA ACQUISITA	- N. 1,5 PER ANNO DALL'ULTIMA POSIZIONE ECONOMICA ACQUISITA - N. 0,125 PER MESE (CONSIDERATO PER 16 GG LAVORATIVI)

#### **C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

<b>AREA FUNZIONARIE Q.</b>	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

<b>AREA ISTRUTTORI</b>	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

<b>AREA DEGLI OPERATORI E DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria di primo grado</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Ulteriori titoli: diploma di scuola secondaria di secondo grado	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,3 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 7 punti

#### **D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

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.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

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) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

d) al personale di questa Amministrazione che non ha conseguito progressioni economiche orizzontali da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivo pari al 1% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera c) "PONDERAZIONE CRITERI DI VALUTAZIONE". \*\*

**\*\* N.B. Tale punteggio fissato nella misura massima del 3% può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;**

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui alla lett. A) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di parte economica

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 del CCNL.
5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).
6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza.

#### **Art. 14 Progressioni 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 (anche con riferimento alle mansioni superiori attribuite).

2. 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.

3. 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.

La disciplina delle progressioni verticali transitorie è regolamentata dal DISCIPLINARE PROGRESSIONI VERTICALI (ART. 52, C. 1-BIS, D.LGS. N. 165/2001, D.L. 80/2021 E ART. 15 CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021), allegato al presente contratto integrativo (ALL. 2).

## Art. 15

### Incarichi di Elevata Qualificazione

L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. Tali posizioni richiedono:

- 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 esplicita delega di funzioni da parte del dirigente implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

- conoscenze altamente specialistiche, 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, di pianificazione e di ricerca e sviluppo.

2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al precedente comma, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Gli incarichi di EQ trovano disciplina nel REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA, LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ), allegato al presente Contratto Integrativo (ALL. 3).

## **Art.16**

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

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.

Le Parti concordano la su menzionata graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico prevedendo un compenso che va da un minimo di € 6.000,00 ad un massimo di € 8.000,00 annui lordi per tredici mensilità.

Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

4. Laddove si verifichi l'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.

Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate)

## **Art. 17**

### **Conferimento e revoca degli incarichi di EQ**

1. Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte dell'Ente, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità

2. Per il conferimento degli incarichi in oggetto l'ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del presente CCNL.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva

dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare.

#### **Art. 18**

#### **Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ**

1. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL.

2. Nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

3. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 4 per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

4. Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ai sensi del comma 3, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000.

5. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, si rinvia alla disciplina prevista dagli artt. 22 e 23 (Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione) del presente CCNL.

6. Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali previste dall'art. 18 (Conferimento e revoca degli incarichi di EQ).

#### **Art. 19**

#### **Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ**

1. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

## **Art. 20** **Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

- a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 36 (Orario di lavoro flessibile);
- b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 30 (Turnazione);
- c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 31 CCNL 2019/2021 (Orario Multiperiodale).

6. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

7. Il lavoratore, in conformità alle previsioni dell'art. 7 del D. Lgs 66/2003, ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

8. Il lavoratore, in conformità alle previsioni dell'art. 9 del D. Lgs 66/2003, ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui al comma precedente. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.
9. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai sensi dell'art. 34 (Pausa).
10. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.
10. Per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora, dopo aver preso servizio in sede, sia necessario svolgere temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, in altra sede del medesimo ente, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

## **Art. 21**

### **Turnazioni**

1. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Tale principio può essere derogato per casi eccezionali e debitamente motivati. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
  - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
  - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021;

- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021;
  - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021;
  - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL.
6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino

## **Art.22**

### **Attività festivo infrasettimanale**

È prevista 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) CCNL; 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.

## **Art.23**

### **Reperibilità**

1. E' istituito il servizio di pronta reperibilità per le aree di pronto intervento:

#### **AFFARI GENERALI**

Esso è remunerato con la somma di € 10,33, per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata, per le suddette ragioni, di norma, l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 (limite elevabile a norma art. 24 c.4 CCNL 21.05.2018) volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38- bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
8. Il servizio è gestito dal Dirigente/Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
9. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 12,00 per ogni turno di dodici ore.
10. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

**Art. 24**  
**Orario multiperiodale**  
**(art. 31 CCNL)**

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 21 comma 4, lettera c, come previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c) CCNL 2019/2021 (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**  
**Lavoro straordinario**  
**(art. 32 CCNL)**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale, 180 ore, di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13<sup>a</sup> mensilità.
5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
  - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

**Art. 26**  
**Banca delle ore**  
**(art. 33 CCNL)**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) viene effettuato il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

**Art.27**  
**Pausa**  
**(CCNL Art. 34)**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 CCNL 2019/2021 (Servizio mensa e buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

3. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.

4. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL (Orario di lavoro flessibile).

5. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

**Art.28**  
**Servizio Mensa e buono pasto**  
**(CCNL Art. 35)**

**Indicare le particolari figure per le quali è previsto la fruizione della pausa pranzo a inizio o fine servizio**  
**A titolo esemplificativo Polizia Locale - personale scolastico- protezione civile**

**Art.29**  
**Orario di lavoro flessibile**  
**Si rimanda Art. 36**

**Art. 30**  
**Accesso al lavoro agile**

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. Il lavoro agile trova disciplina nel REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE, allegato al presente Contratto Integrativo (ALL. 4).

**Art. 31**  
**Lavoro da remoto**

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:
  - a) presso il domicilio del dipendente;
  - b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 29 (Orario di lavoro).

5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.

6. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

7.A) lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

## Art. 32

### Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, 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;

102

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, 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.

3. Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) può avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. In tal caso, il finanziamento a carico degli enti, che non potrà determinare ulteriori o maggiori oneri, trova comunque copertura nelle risorse di cui al comma 2.

4. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

### **Art. 33** **Indennità per specifiche responsabilità**

Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

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.

2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.

### **Art. 34** **Indennità condizioni di lavoro**

L'Ente corrisponde 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, nel valore di euro 1,55 per le attività implicanti maneggio valori ed euro 1,15 per le attività disagiate ed esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute.

3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

- a) polizia municipale;
- b) economo;
- c) operai.

## **SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

### **Art. 35**

#### **Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione**

1. Le disposizioni previste nella presente sezione integrano la disciplina applicabile al personale della Polizia Locale contenuta nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

### **Art. 36**

#### **Progressione economica per gli operatori addetti a funzioni di coordinamento**

1. Per il personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

### **Art. 37**

#### **Indennità di funzione**

1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa).

### **Art. 39**

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

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, 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:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Fermo restando l'obbligo generalizzato di destinazione - a partire dal 22 maggio 2018, data dalla quale hanno avuto effetto le clausole del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 - di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i lavoratori la possibilità di

conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 quater del CCNL 21.05.2018

#### **Art. 40**

##### **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 varia da Euro 1,00 ad Euro 3,00.
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

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Art. 41**

##### **Fondo risorse decentrate: utilizzo**

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004

incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
  - 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 presente CCNL;
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
  - 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) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
  - j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
  - k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove

stanziare, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

4. Il presente articolo disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo

#### **Art. 42**

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

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

#### **Art. 43**

##### **Criteri per l'attribuzione della performance organizzativa e performance individuale**

###### **SISTEMA DI VALUTAZIONE:**

Per ogni Settore verrà valutata la performance organizzativa che fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

All'interno di ciascun settore verrà misurata e valutata la performance individuale dei funzionari, in posizione di autonomia e responsabilità, che è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

La misurazione e la valutazione svolte dai titolari di P.O. sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Per ogni settore è prevista una scheda finale di valutazione, che si riporta in appresso.

Si ricorda, infine, che "l'assegnazione, in via preventiva, di precisi obiettivi da raggiungere e la valutazione successiva del grado di raggiungimento degli stessi rappresentano una condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato" (sez. contr. per il Veneto, delib. n. 161/PAR/2013; sez. contr. per la Puglia, delib. nn. 123/PAR/2013 e 15/PAR/2016).

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- Dal Nucleo di Valutazione della performance che valuta la performance di ente, dei settori, e dei responsabili di gestione;
  - dai responsabili di gestione che valutano le performance individuali del personale assegnato
- in base ai criteri evidenziati nelle schede sotto riportate:

➤ **Scheda di valutazione della performance individuale dei responsabili titolari di P.O. per la erogazione delle indennità di risultato.**

RESPONSABILE: \_\_\_\_\_

Periodo valutato: dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

FATTORI VALUTAZIONE	DI	INDICATORI	PESO ATTRIBUITO	PUNTI ASSEGNATI
1) Grado di realizzazione degli obiettivi di PDO		Grado di raggiungimento degli obiettivi dipendenti dall'azione del responsabile	0-50	
		Capacità di gestione delle risorse umane	0-10	
2) Qualità dell'apporto individuale		2.1 - Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi	0-10	
		2.2 - Rispetto dei tempi procedurali	0-10	
		2.3 - Competenze professionali dimostrate nello svolgimento dell'attività assegnate	0-10	
		2.4 - Contributo dato alla soluzione dei problemi/ capacità propositiva	0-10	
		TOTALE	100	

Per un punteggio inferiore a punti 50 non è dovuta alcuna retribuzione di risultato;

Per un punteggio compreso tra 50 e 60 l'indennità di risultato è pari alla percentuale massima del 15% rispetto all'indennità di posizione;

Per un punteggio compreso tra 61 e 80 l'indennità di risultato è pari alla percentuale massima del 20% rispetto all'indennità di posizione;

Per un punteggio compreso tra 81 e 100 l'indennità di risultato è pari alla percentuale massima del 25% rispetto all'indennità di posizione.

Per la valutazione delle attività inerenti il ruolo del segretario comunale si applica il CCNL vigente.

➤ Scheda di valutazione dei dipendenti- ANNO \_\_\_\_\_

AREA \_\_\_\_\_  
 DIPENDENTE \_\_\_\_\_

FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	PESO ATTRIBUITO	PUNTI ASSEGNATI
1) Grado di realizzazione degli obiettivi collettivi	Grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza	60	
2) Qualità dell'apporto individuale	2. 1 - Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi	DA 5 a 10	
	2.2 Presenza in servizio	DA 5 a 10	
	2. 3 - Competenze professionali dimostrate nello svolgimento dell'attività assegnate	DA 5 a 10	
	2.4 - Contributo dato alla soluzione dei problemi	DA 5 a 10	
	TOTALE	100	

**Art. 44**

**Previdenza complementare**

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, gli enti forniscono 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.

**Art.45**

**Servizi Minimi Essenziali**

1. Tenuto conto della normativa vigente in materia di norme di garanzia del funzionamento e dei servizi pubblici nell'ambito del Comparto Funzioni Locali, le parti individuano i sotto indicati servizi essenziali da garantire in caso di sciopero, allo scopo di contemperare l'esercizio di tale diritto con i diritti della persona costituzionalmente tutelati: (a titolo esemplificativo e non esaustivo)
  - a) Servizio stato civile,
  - b) Servizio elettorale
  - c) Servizio polizia municipale,
  - d) Servizio protezione civile
  - e) Servizi di pronta reperibilità secondo i contingenti stabiliti nell'ordine di servizio in materia
  - f) Etc.
2. In occasione di sciopero, i dirigenti dei settori interessati individuano almeno 72 ore prima, nell'ambito del personale ed in relazione alle funzioni da garantire, il contingente da esonerare dello sciopero.
3. Viene fissato l'obbligo della comunicazione formale agli interessati.
4. Non possono essere esonerati dagli scioperi i dipendenti facenti parte degli organismi statutari delle OO.SS. che lo hanno proclamato
5. I nominativi dei dipendenti esonerati dallo sciopero vanno comunicati alla R.S.U. e alle OO.SS. che lo hanno proclamato.
6. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo-se possibile-la sostituzione

7. Il personale che chiede ed ottiene la sostituzione, non oltre il giorno precedente quello dello sciopero, non può risultare a qualsiasi titolo, salvo quello dello sciopero e le cause di forza maggiore, assente dal servizio.

### Norma finale

Il presente contratto sostituisce ogni precedente contratto/accordo in materia con effetti alla data definitiva della sottoscrizione.

Gli importi indicati per i singoli istituti sono da considerarsi quale importo di base su cui strutturare i futuri miglioramenti da contrattare secondo le disponibilità di Fondo nelle successive annualità in sede di contrattazione decentrata.

Per tutto quanto non indicato nel presente CCDI si fa riferimento al CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e a tutte le norme vigenti.

Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente  
del Comune di \_\_\_\_\_

Anno \_\_\_\_\_

**Parte economica -RIPARTIZIONE FONDO**

### Articolo 1

Il Fondo costituito con \_\_\_\_\_ ammonta a complessivi euro \_\_\_\_\_ di cui euro \_\_\_\_\_ disponibili per la ripartizione.

### Articolo 2-Ripartizione

Indennità _____ Art. ___ CCDI Parte normativa	Euro _____
Indennità _____ Art. ___ CCDI Parte normativa	Euro _____
Indennità _____ Art. ___ CCDI Parte normativa	Euro _____
Indennità _____ Art. ___ CCDI Parte normativa	Euro _____

Indennità _____ Art. ___ CCDI Parte normativa	Euro _____
Maggiorazioni notturne, festive, festive-notturne	Euro _____
Specifiche responsabilità cat. D Art. _____ CCDI parte normativa 1^ Fascia 2^ Fascia 3^Fascia	TOTALE Euro _____  Euro _____ Euro _____ Euro _____
Specifiche responsabilità cat. C/B Art. _____ CCDI parte normativa	Euro _____
Indennità Scuola Art. ___ CCDI	
Indennità 8° Livello	
Indennità di comparto	
Indennità di posizione e risultato Posizioni Organizzative Art. _____ CCDI parte normativa 1^ Fascia 2^ Fascia 3^Fascia	
Incentivazione Ufficio Tributi	
Art. 208 cds	
TOTALE	
Fondo incentivante Di cui a) performance organizzativa/individuale b) progettazione	Euro _____  Euro _____  Euro _____
Totale	

Ali. 1)

**RAFFRONTO FRA I PROFILI DEI DIVERSI SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE CONTRATTUALE**

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE CCNL 31 MARZO 1999	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE CCNL 16 NOVEMBRE 2022
<b>CATEGORIA A</b>	<b>AREA DEGLI OPERATORI</b>
<i>Esemplificazione dei profili</i>	<i>Esemplificazione dei profili</i>
<p>Lavoratore che provvede al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna-ritiro della documentazione amministrativa. Provvede, inoltre, alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa. Lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro. Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili: custode, bidello.</p>	<p>Lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive e tecnico manutentive, operante in servizi ausiliari di supporto e/o di sorveglianza. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ: Servizio di anticamera e di regolazione di accesso al pubblico; lavori di mantenimento dell'ordine degli uffici e locali attraverso la pulizia dei materiali e delle suppellettili d'uso; prelievo, trasporto e consegna di fascicoli, oggetti, pacchi, plichi, corrispondenza ecc.; carico, trasporto, scarico e sistemazione di materiali occorrenti al funzionamento degli uffici; servizio di custodia e pulizia delle strutture comunali esistenti (impianti sportivi, ricreativi, ecc.); riproduzione di atti e documenti con l'uso di macchine semplici; attività di conservazione e distribuzione del materiale bibliografico; Conduzione di macchine semplici (auto o motomezzi) e relativa ordinaria manutenzione; trasporto e collocazione di attrezzature, segnalazioni, manifesti ecc.; attività cimiteriali di seppellitura, tumulazione e stimolazione; manutenzione delle aree destinate al verde pubblico.</p>
<b>CATEGORIA B</b>	<b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>
<i>Esemplificazione dei profili</i>	<i>Esemplificazione dei profili</i>
<p>Lavoratore che nel campo amministrativo provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di videoscrittura nonché alla spedizione di fax e telefax, alla gestione della posta in arrivo e in partenza. Collabora, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni. Lavoratore che provvede alla esecuzione di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico quali l'installazione, conduzione e riparazione di impianti complessi o che richiedono specifica abilitazione o patente. Coordina dal punto di vista operativo altro personale addetto all'impianto. Lavoratore che esegue interventi di tipo risolutivo sull'intera gamma di apparecchiature degli impianti, effettuando in casi complessi diagnosi, impostazione e preparazione dei lavori. Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: lavoratore addetto alla cucina, addetto all'archivio, operatori CED, conduttore di macchine complesse (scuolabus, macchine operatrici che richiedono specifiche abilitazioni o patenti), operaio professionale, operatore socio assistenziale.</p>	<p>Collaboratore amministrativo, tecnico manutentivo. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ: installazione, manutenzione, conduzione, riparazione di impianti, strumenti e apparecchiature, collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza. attività di tipo prevalentemente operativo nel campo amministrativo, contabile, tecnicomanutentivo esercitate anche mediante l'uso di apparecchiature complesse e con un'autonomia limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni generali non necessariamente dettagliate; gestione della posta in arrivo e in partenza; predisposizione, esecuzione e controllo dei processi per la codifica, immissione e verifica dei dati in sistemi informatici di rete; notificazione, catalogazione e archiviazione di atti; raccolta, tenuta e aggiornamento di leggi statali e regionali, riviste giuridiche, ecc; attività di collaborazione per l'organizzazione di manifestazioni culturali, viaggi, riunioni, convegni, mostre ecc.; servizio di centralino telefonico.</p>
<b>CATEGORIA C</b>	<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>
<i>Esemplificazione dei profili</i>	<i>Esemplificazione dei profili</i>
<p>Lavoratore che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla unità di appartenenza. Lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, 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. Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: esperto di attività socioculturali, agente di polizia municipale e locale, educatore asili nido e figure assimilate, geometra, ragioniere, maestra di scuola materna, istruttore amministrativo, assistente amministrativo del registro delle imprese.</p>	<p>Attività che richiede conoscenze mono specialistiche ed esperienza pluriennale, con un'autonomia estesa alle soluzioni possibili di problemi e con responsabilità di risultati riferita a specifici processi produttivi e amministrativi; Agente di polizia locale, geometra, ragioniere, istruttore amministrativo-contabile, istruttore tecnico, istruttore informatico, istruttore del settore informazione nei rapporti con i media. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ: -attività istruttoria nel campo amministrativo, contabile, di polizia amministrativa, socioassistenziale e culturale mediante la raccolta, l'organizzazione e l'elaborazione di dati di natura complessa nell'ambito di istruzioni di massima, norme e procedure definite;</p>

	<p>emanazione di prescrizioni dettagliate di lavoro agli appartenenti alle categorie inferiori;</p> <p>-attività istruttoria nel campo tecnico/manutentivo mediante la raccolta, l'organizzazione e l'elaborazione di dati di natura complessa nell'ambito di istruzioni di massima, norme e procedure definite; emanazione di prescrizioni dettagliate di lavoro agli appartenenti alle categorie inferiori; predisposizione- secondo competenza professionale - di elaborati tecnici o tecnicoamministrativi; collaborazione redazione progetti e preventivi di opere, sovrintendenza, organizzazione e controllo di operazioni di carattere tecnico dirette a supporti generali di corrispondenti attività nei settori dell'edilizia, delle opere pubbliche, di difesa e controllo dell'ambiente;</p> <p>- funzioni e interventi atti a prevenire , controllare e reprimere in sede amministrativa comportamenti e atti contrari a norme regolamentari, con le quali l'Ente ha disciplinato funzioni demandate da leggi o regolamenti dello Stato in materia di polizia urbana( rurale, edilizia, commerciale, sanitaria, tributaria), ittica, faunistica, venatoria, silvio-pastorale; funzioni e interventi di controllo, prevenzione e repressione in materia di polizia della strada limitatamente alle funzioni demandate dalle norme del codice della strada.</p>
<b>CATEGORIA D</b>	<b>AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>
<i>Esemplificazione dei profili</i>	<i>Esemplificazione dei profili</i>
<p>Lavoratore che espleta attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari. Lavoratore 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, impianti, sistemi di prevenzione, ecc. Lavoratore che espleta attività progettazione e gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche. Lavoratore 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 attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza. Fanno parte di questa categoria, ad esempio, i profili identificabili nelle figure professionali di: farmacista, psicologo, ingegnere, architetto, geologo, avvocato, specialista di servizi scolastici, specialista in attività socio assistenziali, culturali e dell'area della vigilanza, giornalista pubblicista, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in attività di arbitrato e conciliazione, ispettore metrico, assistente sociale, segretario economo delle istituzioni scolastiche delle Province.</p>	<p>Ingegnere, architetto, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in materie giuridiche, specialista della transizione digitale, specialista della transizione ecologica, specialista nei rapporti con i media (settore informazione) e specialista della comunicazione istituzionale (settore comunicazione), specialista in attività socio assistenziali, assistente sociale.</p> <p>DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ: Attività che richiede conoscenze pluri-specialistiche ed esperienza pluriennale, con un'autonomia riferita ad una elevata ampiezza di soluzioni possibili e con responsabilità di risultati riferita ad importanti e diversi processi produttivi-amministrativi.</p> <p>Istruzione, Predisposizione e formazione di atti e documenti riferiti all'attività dell'Ente in campo amministrativo, contabile, tecnico, culturale e di vigilanza; attività di analisi, studio e ricerca con riferimento all'unità organizzativa di competenza; coordinamento delle figure professionali appartenenti alle categorie inferiori dell'unità organizzativa di competenza; ogni altra funzione esplicitata e stabilita nel regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi; istruzione, predisposizione e formazione di atti e documenti riferiti all'attività dell'Ente in campo informatico; predisposizione e controllo dei processi per la codifica , immissione e verifica dei dati in sistemi informatici di rete; attività di sviluppo, realizzazione e gestione dei sistemi informativi; controllo dello sviluppo delle applicazioni.</p> <p>Istruzione, predisposizione e formazione di atti e documenti riferiti all'attività dell'Ente in campo contabile; attività di analisi , studio e ricerca con riferimento alle unità organizzative di competenza; ogni altra funzione esplicitata e stabilita nel Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi.</p> <p>Istruzione, predisposizione e formazione di atti e documenti riferiti all'attività dell'Ente in campo amministrativo e tecnico; attività di analisi , studio e ricerca con riferimento alle unità organizzative di competenza; ogni altra funzione esplicitata e stabilita nel Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi. Iscrizione ai rispettivi Albi professionali.</p>



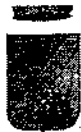
# COMUNE DI SANT'ALFIO

all. 2

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

---

**DISCIPLINARE PROGRESSIONI VERTICALI  
(ART. 52, C. 1-BIS, D.LGS. N. 165/2001, D.L. 80/2021 E ART.  
15 CCNL FUNZIONILocali 2019-2021).**



# COMUNE DI SANT'ALFIO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

---

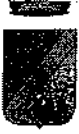
## INDICE

- ART. 1      OGGETTO
- ART. 2      CRITERI PER LE PROGRESSIONI VERTICALI
- ART. 3      REQUISITI DI PARTECIPAZIONE
- ART. 4      PROCEDURA DI SELEZIONE
- ART. 5      METODOLOGIA VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE
- ART. 6      ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PROCEDURA  
COMPARATIVA E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE  
PUNTEGGI
- ART. 6 bis    PROGRESSIONI VERTICALI "TRANSITORIE"-  
ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PROCEDURA  
COMPARATIVA E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE  
PUNTEGGI
- ART. 7      COMMISSIONE
- ART. 8      FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE
- ART. 9      RINVIO
- ART. 10     ENTRATA IN VIGORE



## ART. 1 - OGGETTO

1. Il presente Disciplinare definisce le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie del sistema di classificazione di cui al CCNL del comparto Funzioni locali del 21/05/2018 (con la precisazione che l'incasellamento nel nuovo sistema di classificazione previsto dal CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 con effetto automatico, è differito ai sensi dell'art. 13 stesso contratto, al 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso), in applicazione dell'art. 3, c. 1 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha modificato l'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 15 (*progressioni tra le Aree*) del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, concorrendo ad assicurare il rafforzamento della capacità funzionale delle pubbliche amministrazioni, in termini complessivi di sistema, attraverso la valorizzazione delle professionalità interne alle amministrazioni, fermo restando il rigore che necessariamente deve connotare uno sviluppo di carriera.
  2. La progressione tra le categorie consiste in un "percorso" di crescita professionale, dei dipendenti di ruolo dell'amministrazione, che prevede il passaggio da una categoria alla categoria (Area) immediatamente superiore e che si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo, ancorato ad una serie di parametri rappresentativi del possesso di un livello professionale, la cui adeguatezza - in assenza del meccanismo concorsuale - viene assicurata attraverso l'individuazione di una serie di requisiti che rendono attivabile detto percorso di sviluppo professionale.
  3. Nell'ambito del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (ora confluito nel PIAO), nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, fatta salva una quota di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno nella stessa categoria (con il parere n. 12094/ 2022 Il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha precisato che la riserva del 50% per le assunzioni dall'esterno opera per ogni singola categoria e non complessivamente), la Giunta può attivare procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie (Aree) destinate al personale già in forza presso l'Ente, al fine di valorizzare le professionalità interne, tenuto conto della specifica realtà organizzativa dell'Ente e delle esigenze professionali individuate al suo interno, in stretta connessione con le attività svolte e sulla base della programmazione dei potenziali fabbisogni professionali.
  4. Le procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie di cui al presente disciplinare, sono finalizzate a valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'excurus professionale, formativo e comportamentale dei dipendenti, a beneficio dei più capaci e meritevoli.
  5. La procedura di cui trattasi prevede un Avviso, una istanza di ammissione da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi in ordine di merito finale tra candidati, in base al quale sono
-



individuati coloro che conseguono la progressione verticale. Dovrà essere garantita l'effettività del processo selettivo anche nei casi di potenziale unico candidato.

6. Le progressioni verticali effettuate con la procedura a regime di cui all'art.52, comma 1-bis del D.Lgs n. 165/2001 e all'art 15 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, sono finanziate dalle facoltà assunzionali.

## **ART. 2 - CRITERI PER LE PROGRESSIONI VERTICALI**

1. L'art. 52, c. 1-bis del D.Lgs. 165/2001, stabilisce che le progressioni fra aree e/o categorie/qualifiche diverse avvengono tramite procedura comparativa basata su parametri oggettivi di seguito riportati:
  - A. valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
  - B. assenza di provvedimenti disciplinari;
  - C. possesso di titoli o competenze professionali ovvero di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
  - D. numero e tipologia degli incarichi rivestiti.
2. l'art.15 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 che disciplina le Progressioni tra le aree stabilisce – salvo quanto prescritto in fase transitoria dall'art. 13, commi 6, 7 e 8 stesso CCNL – quanto segue:

*«1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso all'esterno, 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;*
  - *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. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art.25, comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione di anzianità (RLA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate.*

*3. 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....»;*
3. fermo restando in fase transitoria quanto prescritto dall'art. 13, commi 6, 7 e 8 stesso CCNL nei termini e secondo le modalità ivi prescritte, di seguito riportate:

*«6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e 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*



# COMUNE DI SANT'ALFIO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

*luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.*

*Per partecipare alle progressioni di carriera, l'ente locale pubblicherà apposito bando, con i criteri di cui al successivo comma 7:*

*a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;*

*b) titolo di studio;*

*c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite*

*7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:*

*a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;*

*b) titolo di studio;*

*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".*

## **ART. 3 -REQUISITI DI PARTECIPAZIONE**

1. Possono partecipare alla progressione verticale i dipendenti in servizio presso questo Ente a tempo indeterminato, che alla data di attivazione delle relative procedure:
  - ✓ essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni Locali;
  - ✓ avere condotto con questo Ente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in uno dei profili professionali che hanno titolo per accedere al posto da coprire mediante progressione verticale, almeno dall'inizio del triennio anteriore all'anno in cui si svolge la procedura, e continuare a condurlo fino alla conclusione della procedura stessa;
  - ✓ possedere il titolo di studio ed eventualmente il titolo professionale previsti per l'accesso dall'esterno per la categoria ed il posto oggetto della procedura;
  - ✓ non avere subito provvedimenti disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura;
  - ✓ abbiano acquisito negli ultimi tre anni di servizio una positiva valutazione della Performance Individuale complessiva non inferiore a 60/100.
2. Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione da parte del dipendente e debbono permanere fino al momento della proposta di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova categoria, in favore del vincitore della selezione.
3. La commissione all'uopo nominata provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa e dispone l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Della eventuale esclusione viene data motivazione espressa. Quindi, procede con la valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito;
4. I requisiti che sono valutati riguardano quelli a far data dall'ultima progressione fino alla data di scadenza dell'Avviso;
5. Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione di carriera di cui al presente

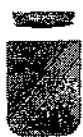
articolo i dipendenti a tempo indeterminato dell'ente che siano in servizio attivo presso questo Ente alla data di avvio della procedura correlata nonché alla data di sua conclusione.

## **ART. 4 – PROCEDURA DI SELEZIONE**

1. Gli Avvisi di selezione per l'effettuazione delle progressioni di carriera, sono predisposti dal Segretario Comunale sulla base della programmazione triennale del fabbisogno del personale e piano annuale (ora confluito nel PIAO) del periodo di riferimento, con l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.
2. L'avviso di cui al comma precedente viene pubblicato all'albo pretorio on line dell'Ente e sul sito istituzionale per un minimo di 7 (sette) giorni consecutivi.
3. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'avviso di cui al comma 6. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura. La presentazione delle istanze da parte del personale dovrà avvenire nel termine previsto nell'avviso.
4. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza dell'Avviso originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande e deve essere motivato.
5. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità dell'Avviso precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.
6. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda.
7. La pubblicazione dell'Avviso di selezione non comporta alcun diritto dei partecipanti al passaggio all'Area/Categoria immediatamente superiore; il Comune di Sant'Alfio si riserva di stabilire modi e tempi, nonché di rinunciare a suo insindacabile giudizio.

## **ART. 5 – METODOLOGIA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

1. Il presente Disciplinare – per quanto attiene la performance (risultato + competenze) – tiene conto dei parametri di valutazione utilizzati per l'attribuzione dei compensi per la produttività/risultato del Sistema di misurazione e Valutazione delle performance adottato con deliberazione di Giunta Comunale, vigente al momento della definizione dei parametri di valutazione riportati nel successivo art. 6, e annualmente sottoposto al Nucleo di valutazione che ne verifica la conformità, in occasione della predisposizione dei Piani della Performance.
2. La valutazione della performance è effettuata tenendo conto dei risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi/competenze professionali, come riportati nelle schede di valutazione, differenziate per categoria di inquadramento, secondo gli elementi valutativi e la relativa declaratoria del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente.
3. La valutazione utile per la formazione del punteggio per la progressione verticale tiene conto della media delle risultanze delle valutazioni annuali della performance ottenute dai dipendenti 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 a una annualità, validate dal Nucleo di Valutazione, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente.
4. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione del dipendente è effettuata dal Responsabile in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente.



# COMUNE DI SANT'ALFIO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

## ART. 6 - ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PROCEDURA COMPARATIVA E MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO

1. Costituiscono elementi di valutazione:

A) **Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di 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 (**MASSIMO PUNTI 50**):

Media	Punti assegnati
Fino a 60	0
> 61 fino a 65	6,25
> 65 fino a 71	12,50
> 71 fino a 75	18,75
> 75 fino a 81	25
> 81 fino a 85	31,25
> 85 fino a 91	37,50
> 91 fino a 95	43,75
> 95 fino a 100	50

B) **Assenza di procedimenti disciplinari.**

C) **Valutazione di eventuali titoli di studio ulteriori**, purché pertinenti con il posto oggetto della progressione di carriera, rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria oggetto della progressione di carriera (**MASSIMO PUNTI 10**):

	Punti assegnati
Titolo di studio superiore rispetto a quello necessario al posto attinente al profilo da ricoprire	8
Corsi di aggiornamento e di formazione con attestazione (acquisiti a far data dall'1/01/2018 alla data di pubblicazione del bando)	0.5
Competenze informatiche certificate	0.5
Abilitazioni professionali	1

D) **Valutazione degli incarichi rivestiti**: valutazione degli incarichi lavorativi rivestiti dal dipendente durante il servizio prestato presso l'Ente negli ultimi 3 anni dalla data di approvazione dell'avviso, purché attinenti al profilo da ricoprire (**MASSIMO PUNTI 40**):

	Punti assegnati
Incarichi professionali art. 53 d.lgs. 165/2001	5
Presidente - membro commissione concorso/gara	5
Delegato di funzioni da parte del Sindaco	10
Responsabile del procedimento	10
Responsabile di Settore	10

**A parità di punteggio:**

a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;

# COMUNE DI SANT'ALFIO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

- b) maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente precedente a quella di nuova acquisizione nella posizione economica;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

## ART. 6 bis- PROGRESSIONI VERTICALI "TRANSITORIE" -ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PROCEDURA COMPARATIVA E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE PUNTEGGI

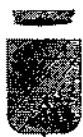
L'art. 13, commi 6, 7 e 8 stesso CCNL prevede che *al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, 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.*

-Tabella C Tabella di corrispondenza-

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

Per partecipare alle progressioni di carriera, il Comune di Sant'Alfio pubblicherà apposito bando, sulla base dei seguenti elementi di valutazione, a ciascuno dei quali viene attribuito un peso percentuale non inferiore al 20% (previo confronto di cui all'art. 5 del CCNL) e, segnatamente:

- a) *esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato*- PESATURA 30%;
- b) *titolo di studio*- PESATURA 30%;
- 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*" - PESATURA 40%.



# COMUNE DI SANT'ALFIO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

I requisiti che sono valutati riguardano quelli a far data dall'ultima progressione fino alla data di scadenza dell'Avviso;

## Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale, come di seguito indicato:

### **A. ESPERIENZA MATURATA NELL'AREA DI PROVENIENZA, ANCHE A TEMPO DETERMINATO- PESATURA 30%**

ESPERIENZA ACQUISITA	ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI PROVENIENZA:	MAX 30 PUNTI
	- N. 1,5 PUNTO PER OGNI ANNO - N. 0,125 PER MESE (CONSIDERATO PER 16 GG LAVORATIVI)	

### **B. TITOLO DI STUDIO- PESATURA 30%**

Titolo di studio superiore (richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria giuridica di appartenenza):

DA AREA DEGLI ISTRUTTORI ALL'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
Titolo	Punti max 30
Laurea triennale	10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	20
DA AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI ALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI	
Titolo	Punti max 30
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	30
DA AREA DEGLI OPERATORI ALL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	
Titolo	Punti max 30
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	30

### **C. Competenze professionali - PESATURA 60%**

Le competenze professionali sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto;
- competenze acquisite nei contesti lavorativi: valutazione degli incarichi lavorativi rivestiti dal dipendente durante il servizio prestato presso l'Ente negli ultimi 3 anni dalla data di approvazione dell'avviso.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in

# COMUNE DI SANT'ALFIO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

**PUNTEGGI ATTRIBUITI** (i corsi di formazione e aggiornamento e le competenze acquisite nei contesti lavorativi sono valutati a far data dal quinquennio antecedente alla data di pubblicazione del bando):

- competenze acquisite nei contesti lavorativi:

	Punti assegnati MAX 30
Incarichi professionali art. 53 d.lgs. 165/2001	2
Presidente - membro commissione concorso/gara	3
Delegato di funzioni da parte del Sindaco	5
Responsabile del procedimento	5
Responsabile di Settore	15

- percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), abilitazioni professionali:

DA AREA DEGLI ISTRUTTORI ALL'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
Titolo	Punti max 30
Abilitazione professionale	10
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	3 per ogni titolo entro il limite massimo di 13 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,20 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 7 punti

DA AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI ALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI	
Titolo	Punti max 30
Abilitazione professionale	10
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	3 per ogni titolo entro il limite massimo di 13 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,20 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 7 punti

DA AREA DEGLI OPERATORI ALL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	
Titolo	Punti max 30
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,50 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 30 punti

## A parità di punteggio:

- a) maggiore anzianità di servizio nella categoria immediatamente precedente a quella di nuova acquisizione nella posizione economica;
- b) maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- c) maggiore età anagrafica.



# COMUNE DI SANT'ALFIO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

---

## **ART. 7 -COMMISSIONE**

1. La Commissione è composta da due Componenti dell'Area dell'Elevata qualificazione (ex Categoria D), in servizio presso il Comune di Sant'Alfio, individuati dal Segretario Comunale e da un Componente con funzioni di Presidente nella persona del Segretario Comunale.
2. È prevista la presenza di un segretario verbalizzante, individuato tra i dipendenti a tempo indeterminato, inquadrato almeno nella categoria "C", individuato prioritariamente tra gli appartenenti al Servizio del personale.
3. Il Presidente, i componenti e il segretario della Commissione dovranno presentare apposita dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'insussistenza di cause impeditive e/odi incompatibilità.
4. La Commissione provvede: alla ammissione dei dipendenti che abbiano svolto domanda di partecipazione alla procedura, dopo la verifica dei requisiti; alla fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi; alla formulazione dei risultati della procedura in ordine di merito finale tra candidati, in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale; alla pubblicazione della graduatoria; nonché alla trasmissione delle risultanze al Responsabile del Servizio del personale per il seguito di competenza.

## **ART. 8 -FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE**

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun dipendente.
2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie.
3. La graduatoria e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del Segretario Comunale.
4. Le graduatorie vengono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione e hanno validità esclusivamente per la selezione cui sono riferite.
5. I dipendenti vincitori della selezione dovranno sottoscrivere un nuovo contratto individuale di lavoro con inquadramento nell'Area immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'art.25 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022;
6. I dipendenti vincitori della progressione verticale verranno inquadrati con il nuovo profilo professionale acquisito e non potranno partecipare a ulteriori progressioni verticali nei tre anni successivi al nuovo inquadramento.
7. I dipendenti vincitori della progressione verticale, con il nuovo inquadramento professionale acquisito, potranno essere assegnati anche ad un altro Servizio secondo le esigenze organizzative dell'Ente.
8. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al trattamento tabellare iniziale del nuovo inquadramento, 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 categoria o area (art. 15, c.3 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022).

## ART. 9 -RINVIO

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento, si fa rinvio alle norme di legge, e contrattuali in materia, nonché a quelle contenute nel vigente Regolamento di Accesso agli Impieghi, approvato con deliberazione di G.C. n 185 del 14/10/2021, come parzialmente modificato con deliberazione di G.C. n 88 del 30/04/2022, per quanto compatibili.
2. La metodologia, i requisiti e i criteri riportati nel presente Disciplinare, potranno essere suscettibili di modifiche e/o integrazioni a seguito aggiornamento del SMV della performance, ovvero in sede di revisione dell'ordinamento professionale, secondo le indicazioni e le decorrenze del nuovo Contratto Collettivo nazionale del comparto Funzione Pubblica, sottoscritto in data 16.11.2022, che ha – tra l'altro - definito tabelle di corrispondenza tra i vecchi e i nuovi inquadramenti professionali e procedure transitorie in materia.

## ART.10 – ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente Disciplinare entra in vigore una volta esecutiva la deliberazione di approvazione da parte della Giunta Comunale.
2. Dal momento di entrata in vigore delle presenti norme, ovvero dalla esecutività della deliberazione di approvazione, sono da intendersi abrogate tutte le disposizioni regolamentari in materia di progressioni verticali incompatibili con il disciplinare medesimo.
3. Ai fini delle norme sulla trasparenza, il presente Disciplinare verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente- Sezione Amministrazione Trasparente; Copia del Disciplinare è inserita nella raccolta atti normativi dell'Ente.

ALL. 3)



# COMUNE DI SANT'ALFIO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

Via Vitt. Emanuele, 4  
95010 Sant'Alfio  
www.comunesantalfio.gov.it  
Email: protocollo@comunesantalfio.ct.it; protocollasantalfio@pec.it

Tel. 095.968017  
Fax 095.7824149

Cod. Fisc./Part. IVA: 00230090870

Prot. num. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA REVOCA, LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)

Approvato con Delibera G.C. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

### INDICE

- Art. 1 - Campo di applicazione
- Art. 2 - Area dell'Elevata Qualificazione
- Art. 3 - Valore delle Elevate Qualificazioni
- Art. 4 - Pesatura Elevate Qualificazioni
- Art. 5 - Funzioni e competenze
- Art. 6 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione
- Art. 7 - Criteri di individuazione dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione
- Art. 8 - Incarico, revoca e sostituzione della Elevata Qualificazione
- Art. 9 - Regime orario
- Art. 10 - Disposizioni finali
- Allegato "A" - Sistema di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione
- Allegato "B" - Griglia pesatura retribuzione di posizione

### Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito definite EQ, ai sensi degli articoli 16-17-18-19-20-21 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

### Art. 2 - Area dell'Elevata Qualificazione

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizione ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito

per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte del Comune, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Nel Comune di Sant'Alfio, essendo privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'Ente, sono titolari delle EQ. Nel caso in cui non siano in servizio dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale Area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale inquadrato nell'Area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Il Comune può avvalersi di questa facoltà per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

### Art. 3 - Valore delle Elevate Qualificazioni

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, restano salvi i compensi di aggiuntivi di cui all'articolo 20 del CCNL 16.11.2022.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione, stabilita dal presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle EQ così come descritto nell'allegato B) del presente regolamento.

3. Con separato atto di organizzazione sarà definito l'ammontare complessivo della retribuzione di risultato delle EQ secondo le previsioni di cui all'articolo 17, comma 4, del CCNL del 16.11.2022, i cui criteri generali saranno definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa.

4. Nei casi in cui, alle condizioni e nel rispetto dei limiti indicati all'articolo 2, l'incarico di EQ sia attribuito a personale appartenente all'Area degli Istruttori, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citati percentuali, il Comune di Sant'Alfio tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi. L'importo attribuito in base ai criteri di cui al precedente comma è rapportato al periodo di durata dell'incarico dell'anno di riferimento.

6. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli articoli 22 e 23 del CCNL del 16.11.2022, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

– l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

– l'ente, l'unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della EQ attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

– al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea corrispondono con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo massimo non superiore al 30% della stessa.

#### Art. 4 - Pesatura Elevate Qualificazioni

1. La pesatura delle EQ è di competenza del nucleo di valutazione ed è effettuata nel rispetto dei criteri riportati nel presente regolamento.

#### Art. 5 - Funzioni e competenze

1. L'incarico di EQ comporta la piena responsabilità delle attività svolte e dei risultati conseguiti, secondo le disposizioni normative in materia, in particolare:

- a) la gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati, anche mediante l'attività del personale assegnato;
- b) la gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie, assegnate al settore di competenza;
- c) la responsabilità dei procedimenti amministrativi,
- d) l'adozione di tutti gli atti gestionali in grado di impegnare l'Ente verso l'esterno.

#### Art. 6 - Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di incarico di EQ è determinata in relazione ai parametri di cui all'allegato A:

I fattori generali di valutazione sono:

- A. Responsabilità delle risorse umane;
- B. Complessità gestionale;
- C. Responsabilità delle risorse finanziarie;
- D. Rilevanza esterna delle responsabilità.

#### Art. 7 - Criteri di individuazione dei titolari di incarico di EQ

1. Per il conferimento degli incarichi, il Comune di Sant'Alfio, in considerazione della natura e delle caratteristiche proprie dell'incarico, terrà conto dei seguenti criteri:

- a) **ESPERIENZA LAVORATIVA MATURATA NELL'ENTE O PRESSO ALTRA P.A., IN POSIZIONI DI LAVORO CHE RICHIEDANO UN SIGNIFICATIVO GRADO DI AUTONOMIA GESTIONALE-** punteggio max 30 punti;
- b) **REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI POSSEDUTI-** punteggio max 30 punti: titolo di studio e professionale adeguato allo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
- c) **ATTITUDINE E CAPACITÀ PROFESSIONALE-** punteggio max 40 punti.

#### Art. 8 - Incarico, revoca, sostituzione, della Elevata Qualificazione

1. L'incarico di EQ viene attribuito con Decreto del Sindaco.
2. Negli atti di conferimento è stabilita la retribuzione di posizione attribuita. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a tre anni e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Tali incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. La valutazione si considera negativa se inferiore al 50% del punteggio massimo del sistema di valutazione adottato.
3. La revoca dell'incarico non comporta un mutamento di profilo professionale che rimane invariato, ma determina soltanto un mutamento di funzioni. In tale caso il dipendente resta inquadrato nell'Area

di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

4. In caso di assenza o di impedimento temporaneo del titolare di un incarico di EQ, le funzioni vengono svolte da altro titolare di EQ o dal Segretario Comunale, come stabilito nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

#### Art. 9 - Regime orario

1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.

#### Art. 10 - Disposizioni finali

Il presente Disciplinare entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

Per quanto non espressamente previsto nel presente disciplinare, si rinvia alle norme del CCNL vigente che disciplinano la materia.

### *ALLEGATO "A"- Sistema di pesatura degli incarichi di Elevata Qualificazione*

FATTORI DI PONDERAZIONE:

#### A. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE UMANE

A1. Risorse umane gestite e coordinate DA 1 A 10

La complessità e il coordinamento dell'ambito gestionale corrispondente ad una EQ (Settore) si determinano tenendo conto sia del numero che della professionalità delle risorse umane gestite. Per esprimere la professionalità delle risorse gestite si fa riferimento alla specifica Area di inquadramento. Pertanto, con l'utilizzo della formula ci si propone di cogliere la complessità globale della gestione e del coordinamento delle risorse umane.

*Totale fattore max 10*

#### B. COMPLESSITÀ GESTIONALE

B1. Complessità del quadro normativo DA 1 A 10 max 10

Si definisce in base al rapporto tra la tipologia delle fonti normative che il responsabile deve consultare ed applicare nel normale svolgimento delle proprie attività ed il livello di complessità/dinamicità delle fonti stesse. L'obiettivo è quello di distribuire diversamente il peso a seconda che i centri di responsabilità evidenzino una gestione, più o meno, condizionata dalla normativa. L'obiettivo è soppesare la EQ nel modo più idoneo prendendo in considerazione:

- il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, locale);
- la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse.

B2. Complessità del quadro delle relazioni, interne ed esterne DA 1 A 10 max 10

Si definisce in base alla complessità dei rapporti con soggetti esterni ed interni all'Ente che il responsabile deve intrattenere nel normale svolgimento delle proprie attività.

B3. Rilevanza strategica DA 1 A 10 max 10

Con questo parametro si intende valorizzare il peso, la complessità derivante dalla gestione di attività ritenute strategiche dall'Amministrazione in carica. La valutazione della complessità derivante da questo ambito è desunta dagli atti adottati o comunque posti in essere dagli organi di governo

dell'Ente (Consiglio, Giunta e Sindaco), in particolar modo dagli atti di programmazione relativi al mandato amministrativo.

*Totale fattore max 30*

### C. RESPONSABILITÀ DELLE RISORSE FINANZIARIE

C1. Risorse finanziarie gestite – accertate e impegnate DA 1 A 10 max 10

Per la valutazione della complessità derivante dalle gestione delle risorse finanziarie si fa riferimento: agli accertamenti relativi alle entrate finali ed agli impegni relativi alle spese finali dell'Ente.

*Totale fattore max 10*

### D. RILEVANZA ESTERNA DELLE RESPONSABILITÀ

D1. Responsabilità tecnica, contabile e amministrativa DA 1 A 10 max 20

Si definisce in base al grado di responsabilità tecnica, contabile e amministrativa connessa al normale esercizio delle funzioni attribuite alla EQ, in relazione alle attività affidate ad ogni centro di responsabilità.

D2. Responsabilità su forniture di beni, servizi e lavori DA 1 A 10 max 10

Si definisce in base al grado di responsabilità che la EQ riveste in materia di forniture di beni, servizi e lavori con la pianificazione, l'attivazione, la gestione delle procedure di acquisto, fino alla loro conclusione, con la redazione delle determinazioni, dei bandi di gara, dei verbali, dei capitolati, delle relazioni, degli schemi di contratto nonché di quanto altro connesso.

*Totale fattore max 30*

**TOTALE GENERALE max 80**

### ***"ALLEGATO B"- Griglia pesatura retribuzione di posizione***

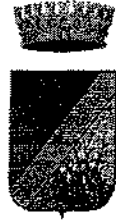
#### **VALORE RETRIBUZIONE**

Inferiore ai 30 punti	Da € 5.000,00 a € 6.000,00
Da 30 a 39 punti	Da € 6.001,00 a € 8.000,00
Da 40 a 54 punti	Da € 8.001,00 a € 11.000,00
Da 55 a 69 punti	Da € 11.001,00 a € 14.000,00
Da 70 a 80 punti	Da € 14.001,00 a € 18.000,00

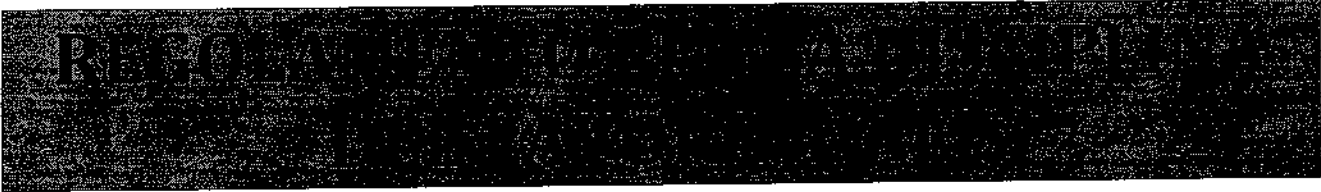
Nei casi di cui all'art. 3, comma 4, del presente regolamento, l'indennità di posizione è attribuita secondo le seguenti fasce:

#### **VALORE RETRIBUZIONE**

Inferiore ai 30 punti	Da € 3.000,00 a € 4.000,00
Da 30 a 39 punti	Da € 4.001,00 a € 5.000,00
Da 40 a 54 punti	Da € 5.001,00 a € 6.500,00
Da 55 a 69 punti	Da € 6.501,00 a € 8.000,00
Da 70 a 80 punti	Da € 8.001,00 a € 9.500,00



COMUNE DI SANT'ALFIO  
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA



Adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. \_\_ del \_\_\_\_\_ 2023.

# Regolamento Lavoro Agile

Questa sezione sarà inserita ed eventualmente aggiornata in sede di redazione del PIAO. Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. Tale definizione pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano, nel caso, di lavorare da remoto. Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie. È, quindi, prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali. Il lavoro agile non deve essere confuso con il telelavoro, disciplinato con legge n. 191/1998 congiuntamente col D.P.R. 70/99 e con l'accordo quadro del 23 marzo 2000. Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche), che con l'art. 14 *"Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"* stabilisce che *"le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera"*. Tale modalità di lavoro è stata successivamente disciplinata al capo II della Legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato), sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa *"in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva"*. Nel corso del 2020, al fine di fronteggiare la situazione connessa all'epidemia da COVID-19, con l'adozione del Decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19), convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19), sono state introdotte importanti novità in materia di lavoro agile, prevedendo in particolare che, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, definendo, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei

servizi erogati. Da ultimo il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 è stato dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87. Il Ministro per la Pubblica Amministrazione, con Decreto 8 ottobre 2021 (Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni) ha posto fine all'utilizzo del lavoro agile emergenziale prevedendo comunque che ricorso al lavoro agile, ove consentito a legislazione vigente, potrà essere autorizzato esclusivamente a condizione che: • lo svolgimento della prestazione di lavoro in smart working non pregiudichi o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; • l'amministrazione garantisca un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, mantenendo la prevalenza dell'esecuzione della prestazione in presenza; • l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; • sia previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato eventualmente accumulato. Dalla lettura del Decreto parrebbe che quanto in esso previsto e disciplinato sia più rispondente alla definizione di telelavoro che alla disciplina del lavoro agile. Quale strumento di programmazione per l'attuazione delle succitate disposizioni in tema di lavoro agile le modifiche introdotte dalla Legge n. 77/2020 all'art. 263 del Decreto legge n. 34/2020, prevedono, a partire dal 2021, che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente, quale sezione del Piano delle Performance, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), nel quale vengano individuate le modalità attuative dello stesso. Il Decreto Legge Riaperture, emanato il 30 aprile 2021, ha prorogato lo Smart Working per la Pubblica Amministrazione al 31 dicembre 2021 (termine poi prorogato al 31 marzo 2022), cessando però di fatto il vincolo del 50% dei dipendenti (nel rispetto dell'erogazione dei servizi ai cittadini e con continuità ed efficienza) e ha inoltre inciso sulle soglie minime di lavoratori da coinvolgere previste dal POLA.

Forte dell'estensione del Green Pass anche ai lavoratori del settore pubblico e del contenimento epidemiologico, il DPCM del 23 settembre 2021 ha ripristinato la modalità ordinaria di accesso al Lavoro Agile, stabilendo di fatto il ritorno in ufficio dei dipendenti pubblici a partire dal 15 ottobre 2021. Lo Smart Working nelle PA non è cessato del tutto, ma è stato limitato a un massimo del 15% dei dipendenti per ente, nel rispetto di alcune condizioni:

il Lavoro Agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti; deve essere garantita un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile; è richiesto in particolar modo il lavoro in presenza dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi; deve essere fornita al personale la strumentazione tecnologica adeguata per lo svolgimento delle attività lavorative e per una corretta tutela dei dati e delle informazioni.

Con la Circolare del 5 gennaio 2022, i Ministeri per la PA e del Lavoro Brunetta-Orlando, in ragione del nuovo acuirsi dei contagi da variante Omicron, hanno inteso sensibilizzare i datori di lavoro pubblici all'utilizzo del Lavoro Agile quale comprovato strumento di contenimento della diffusione del virus.

La modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PA rimane comunque quella svolta in presenza. Tuttavia, viene ribadita l'importanza della flessibilità. A partire da tale presupposto, ogni amministrazione può programmare il Lavoro Agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo sulla base dell'andamento dei contagi.

Il 2 dicembre 2021 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO),

uno strumento di programmazione integrata della salute organizzativa e professionale, della gestione annuale delle performance e delle misure di contrasto ai rischi (corruttivi) e delle strategie triennali verso la generazione di valore pubblico. Il Piano si rivolge alle PA e ha durata triennale con aggiornamento annuale e definisce:

gli obiettivi della performance secondo i principi e criteri direttivi;

la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche attraverso il ricorso al lavoro agile, nonché gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Data la sua complessità, il PIAO mira anche ad assorbire altri piani precedentemente approvati tra cui il Piano delle Performance, il Piano triennale dei fabbisogni di personale, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Piano delle azioni positive per la parità di genere e, infine il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

Il CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019/2021 ha disciplinato il "Lavoro agile" agli artt. 63 e ss. e ha previsto che sono oggetto di confronto "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 ed al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli esterni".

1. Il lavoro agile è una modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa, senza precisi vincoli di orario o di luogo, basata sui principi di autonomia, responsabilità, fiducia e delega nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità.
2. Tale modello organizzativo si propone come strumento di ripensamento intelligente delle modalità di lavoro in grado di innescare un profondo cambiamento culturale e di promuovere un processo di innovazione nell'organizzazione del lavoro e nel funzionamento delle pubbliche amministrazioni e dei servizi ai cittadini.
3. Il lavoro agile si è affermato sia come una misura di conciliazione vita-lavoro sia come una nuova visione del lavoro volta a favorire una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività e di orientamento ai risultati. Ai vantaggi goduti dal lavoratore agile sul piano della conciliazione tra vita privata e professionale si affiancano quelli del datore di lavoro che può vantare alle sue dipendenze lavoratori più efficienti, responsabilizzati e motivati.
4. Il lavoro agile, inoltre, pone l'attenzione su temi di interesse collettivo e sviluppo economico del territorio favorendo la riduzione degli spostamenti a favore di una maggiore viabilità, il contenimento dei livelli di inquinamento e un abbattimento dei costi sia per il datore di lavoro che per il lavoratore.
5. Sulla base di queste premesse, il lavoro agile persegue le seguenti finalità:
  - promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo, nonché la fiducia, la delega e la capacità di gestione del tempo in rapporto agli obiettivi specifici dell'attività lavorativa nei responsabili e nelle figure quadro;
  - consolidare, inoltre, le competenze manageriali nell'organizzazione del lavoro per obiettivi svolto dai collaboratori e nella concomitante valutazione step-by-step di tali obiettivi;
  - favorire, altresì, attraverso lo sviluppo della cultura gestionale orientata al risultato che il lavoro agile implica, l'incremento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, in primo luogo quella rivolta direttamente al cittadino;

- favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi, percorrenza e inquinamento;
- agevolare la conciliazione vita-lavoro (*work-life balance*) di tutti i dipendenti che lo svolgono.


1. Ai fini della presente disciplina si intende per:

- ✓ *"Lavoro agile" o "smartworking"*: una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, la cui possibilità è concordata tra le parti. Il *"lavoro agile" o "smartworking"* si connota in generale con le seguenti caratteristiche:
  - svolgimento di parte dell'attività lavorativa all'esterno delle abituali sedi di lavoro del Comune di Sant'Alfio e senza vincolo d'orario, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi entro i soli limiti di durata del tempo di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
  - utilizzo per il lavoro da remoto di strumenti tecnologici e informatici (ICT);
  - assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti in luogo diverso dalle abituali sedi di lavoro del Comune di Sant'Alfio.
- ✓ *"Lavoratore agile/lavoratrice agile"*: il dipendente in servizio presso l'Amministrazione che svolge parte della propria attività lavorativa in modalità agile secondo i termini stabiliti dall'accordo individuale;
- ✓ *"Accordo individuale"*: l'accordo concluso tra dipendente e dirigente responsabile della struttura di appartenenza del lavoratore. L'accordo è stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali dell'Amministrazione. L'accordo individua, inoltre, la durata, gli obiettivi, le modalità organizzative e di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile;
- ✓ *"Amministrazione" o "Ente"*: il Comune di Sant'Alfio;
- ✓ *"Attività eseguibile da remoto"*: attività che può essere espletata in modalità agile;
- ✓ *"Luogo di lavoro"*: spazio, al di fuori dei locali dell'Amministrazione, nella disponibilità del dipendente la propria abitazione o altro luogo prescelto e ritenuto idoneo dal lavoratore per svolgere l'attività lavorativa in modalità agile;
- ✓ *"Sede di lavoro abituale" o "sede istituzionale"*: la sede dell'ufficio presso i locali dell'Amministrazione a cui il dipendente è assegnato.

1. Il Comune di Sant'Alfio disciplina, nel presente regolamento, l'istituto del lavoro agile/smartworking (d'ora in poi lavoro agile) quale forma di organizzazione e di esecuzione della prestazione lavorativa volta anzitutto e principalmente a promuovere, per i propri dipendenti, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (*work-life balance*) in attuazione dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e tenendo conto degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81.
2. Possono avvalersi del lavoro agile tutti i dipendenti del Comune di Sant'Alfio (d'ora in poi Ente), siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.
3. Al dipendente in lavoro agile si applica la disciplina vigente per i dipendenti dell'Ente, anche per quanto concerne il trattamento economico, la valutazione della performance e le aspettative in merito ad eventuali progressioni di carriera o iniziative formative. In particolare, il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente

applicato, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente in presenza.

4. I dipendenti che svolgono attività lavorativa in lavoro agile hanno diritto a fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei dipendenti comunali, inclusi i permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è tuttavia possibile effettuare lavoro su turni, trasferte, lavoro svolto in condizioni di rischio. Nei giorni di prestazione lavorativa in lavoro agile non sono configurabili prestazioni di lavoro aggiuntive, straordinarie, notturne o festive, fatti salvi i casi di reperibilità.
5. Al dipendente in lavoro agile restano applicabili le norme sull'incompatibilità di cui all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, come disciplinate dal vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Il dipendente in lavoro agile è comunque soggetto al codice disciplinare ed all'applicazione delle sanzioni ivi previste.
6. Durante le giornate in lavoro agile sono mantenute le ordinarie funzioni gerarchiche e/o di coordinamento inerenti al rapporto di lavoro subordinato. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, attraverso la verifica dei risultati ottenuti. Tra il dipendente in lavoro agile e diretto responsabile saranno condivisi obiettivi puntuali, chiari e misurabili, che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in lavoro agile.

- 
1. La prestazione può essere svolta in modalità di lavoro agile, qualora sussistano le seguenti condizioni generali:
    - a. sia possibile svolgere, almeno in parte, le attività lavorative assegnate senza la necessità di costante presenza fisica negli abituali locali di lavoro dell'Ente;
    - b. sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee, anche di proprietà del dipendente-lavoratore agile, e connessioni alla rete aziendale se necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa, al di fuori dei locali di lavoro dell'Ente;
    - c. sia possibile monitorare la prestazione lavorativa e verificare e valutare i risultati raggiunti o conseguiti;
    - d. l'attività lavorativa sia coerente con le esigenze organizzative e funzionali della struttura lavorativa di appartenenza del dipendente-lavoratore agile;
    - e. il dipendente-lavoratore agile possa godere di autonomia operativa, abbia la possibilità di organizzare da sé, in modo responsabile, l'esecuzione della prestazione lavorativa, abbia sufficienti competenze informatiche e tecnologiche, se ritenute necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa assegnata;
    - f. le comunicazioni con i responsabili e i colleghi possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici;
    - g. le comunicazioni con gli utenti non siano necessarie o possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici.

Sono escluse dal novero delle attività remotizzabili quelle che non presentano le caratteristiche indicate sopra, quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo quelle che prevedono un contatto necessariamente diretto con l'utenza o da eseguire presso specifiche strutture di erogazione di servizi (es. mense scolastiche, nidi d'infanzia, musei ecc.), oppure ancora prestazioni che richiedono la partecipazione ad eventi, fiere, commissioni di concorso ecc. Sono considerate, altresì, non remotizzabili le attività che richiedono l'impiego di particolari macchine ed attrezzature o da effettuare in contesti e luoghi diversi del territorio comunale (esempi: assistenza

sociale e domiciliare, attività di notificazione, sopralluoghi in- loco, udienze, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.) o qualora non sia possibile la consultazione e lavorazione di un'ingente quantità di documenti cartacei all'esterno della sede di lavoro.

#### Articolo 11

1. L'accesso al lavoro agile avviene mediante sottoscrizione di Accordo stipulato in forma scritta (anche in forma digitale, ai sensi della vigente normativa) fra il dipendente e il dirigente responsabile della struttura di appartenenza del dipendente stesso.
2. L'autorizzazione alla stipula dell'Accordo di lavoro agile non equivale all'autorizzazione all'effettiva fruizione delle giornate richieste dal dipendente, subordinata, volta per volta, ai requisiti indicati agli artt.6, 7 e 8 del presente Regolamento.
3. L'Accordo ha natura generale ed è finalizzato a:
  - stabilire la disciplina generale per l'esecuzione dell'attività da remoto;
  - legittimare la possibilità di usufruire di giornate di lavoro agile.L'Accordo non attribuisce al dipendente il diritto ad ottenere l'autorizzazione del dirigente all'effettivo numero di giornate richieste.
4. Per i motivi sopra descritti, l'accordo individuale indica:
  - durata dell'accordo;
  - dati anagrafici e professionali del richiedente;
  - disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con specifico riferimento alla durata complessiva dell'accordo, indicazione della quantità massima di giornate in lavoro agile fruibili mensilmente attraverso un rinvio al Regolamento vigente;
  - strumenti e tecnologie di lavoro e loro impiego;
  - forme di esercizio del potere direttivo del dirigente di riferimento;
  - disposizioni in materia di trattamento dei dati personali;
  - garanzie e adempimenti circa la salute e la sicurezza sul lavoro;
  - diritti e modalità di recesso;
  - modalità di monitoraggio della prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori (limiti e possibilità di controllo a distanza);
  - fasce temporali o orario di contattabilità e di inoperabilità;
  - diritto di disconnessione.

#### Articolo 12

1. Gli accordi di lavoro agile hanno durata di **24 mesi**, rinnovabili.
2. Sono previste fino ad un **massimo di 8 giornate mensili**, di norma, non più di due a settimana. Il dirigente può eccezionalmente autorizzare il dipendente a fruire di un numero superiore di giornate in lavoro agile rispetto a quelle consentite per venire incontro a particolari esigenze, urgenze o impedimenti del lavoratore a carattere temporaneo, qualora ciò comporti un evidente beneficio per l'Amministrazione.
3. La disposizione di cui al punto 2 si applica a tutti i dipendenti, fatta eccezione per coloro che, non svolgendo attività lavorativa eseguibile da remoto, nemmeno parzialmente, possono usufruire del lavoro agile solo nei casi disciplinati all'Articolo 12 del presente Regolamento.

1. Nel quadro delle condizioni generali di cui all'Articolo 4, le giornate di lavoro agile fruibili dal dipendente devono essere concordate col dirigente responsabile sulla base di una programmazione dell'attività lavorativa della singola struttura organizzativa, prendendo in considerazione i seguenti criteri:
- garantire lo svolgimento delle attività indifferibili da rendere in presenza;
  - garantire la continuità e il mantenimento dello stesso livello quanti-qualitativo delle prestazioni e dei servizi erogati dalla singola struttura;
  - tenere conto dei periodi di ferie, permessi e altri istituti di assenza del personale della singola struttura organizzativa e della ricorrenza di "picchi" lavorativi previsti o prevedibili;
  - tenere conto dell'eseguibilità da remoto dell'attività lavorativa assegnata ai dipendenti della singola struttura organizzativa.

1. Qualora i dipendenti, che hanno già sottoscritto l'accordo, presentino richieste di giornate di lavoro agile in un numero ritenuto organizzativamente non sostenibile nella stessa struttura, si adotteranno i seguenti criteri di preferenza per:
- i lavoratori che presentino comprovata condizione di disabilità psico-fisica;
  - i lavoratori con familiari in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
  - i lavoratori genitori di figli minori di 14 anni, a condizione che l'altro genitore non sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che l'altro sia genitore non lavoratore;
  - i lavoratori con maggiore distanza casa- lavoro.

1. Le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile vengono concordate nel singolo accordo tra il dipendente interessato ed il suo dirigente responsabile, il quale autorizza e sottoscrive l'accordo insieme all'interessato.
2. L'attività in lavoro agile sarà distribuita nell'arco della giornata, a discrezione del dipendente e tenendo conto delle esigenze organizzative della struttura di appartenenza, rispettando comunque i limiti di durata massima di tempo di lavoro giornaliero. Deve essere in ogni caso garantito il mantenimento almeno del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultato che si sarebbe conseguito presso la sede istituzionale.
3. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge.
4. I luoghi in cui espletare il lavoro agile sono individuati dal singolo dipendente nel pieno rispetto di quanto indicato nelle informative sulla tutela della salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro nonché sulla riservatezza e la sicurezza dei dati e delle informazioni oggetto di lavoro o di cui si dispone per ragioni di ufficio. Il dipendente, altresì, deve garantire la prestazione del servizio presso la struttura di appartenenza, su richiesta del dirigente, formulata nella giornata lavorativa antecedente (o formulata

almeno 24 ore prima) per ragioni organizzative di comprovata indifferibilità, fatti salvi casi di assoluta impossibilità.

5. Al fine di garantire un'efficace interazione con la struttura di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, nonché permettere le necessarie occasioni di contatto il coordinamento con i colleghi, il dipendente deve dare garanzia certa, nell'arco della giornata di lavoro agile, di essere contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione a disposizione nella fascia che opera dalle ore 09.00 alle 13.00 e dalle 14:00 alle 17:00. Durante tale fascia di contattabilità il dipendente è tenuto a rendersi raggiungibile tramite e-mail e/o telefonicamente dagli altri colleghi e responsabili. In caso di reiterata mancanza di contatto, senza giustificato motivo, il dirigente può procedere al recesso dall'accordo ai sensi dell'Articolo 11 del presente Regolamento, fatta salva l'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari.
6. In ogni caso l'Ente, durante il lavoro agile, riconosce il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e piattaforme informatiche, che opera dalle 20:00 alle 08:00 del mattino successivo.
7. Nella giornata di lavoro agile è possibile svolgere il servizio esterno autorizzato, secondo la procedura vigente all'interno dell'Ente.

1. In caso di cambio di matricola, di categoria, profilo professionale o di trasferimento ad altra Area del dipendente, l'accordo decade d'ufficio e deve essere nuovamente stipulato.

1. L'accordo di lavoro agile può essere risolto:
  - su richiesta scritta del dipendente;
  - d'ufficio, ai sensi dell'art. 10 o su iniziativa del dirigente responsabile, qualora il dipendente non si attenga alla disciplina contrattuale delle prestazioni di lavoro agile o al rispetto di eventuali ulteriori prescrizioni impartite dal suo dirigente, per mancato raggiungimento degli obiettivi, oppure per oggettive e motivate esigenze organizzative.
2. Per il recesso da parte del dirigente responsabile nei confronti dei dipendenti è necessario un preavviso di almeno 30 giorni, elevati a 90 per i lavoratori disabili. Per il recesso da parte del lavoratore agile il preavviso è ridotto a 10 giorni.

1. Al fine di favorire il benessere del dipendente, diminuire la mobilità in situazione di criticità, limitare o eliminare l'esposizione al rischio e favorire l'adozione di misure di autoprotezione e autotutela, in caso di eventi metereologici intensi o altri eventi con carattere di calamità naturale, quando la Protezione Civile regionale dirama un messaggio di Allerta, il dipendente può richiedere l'autorizzazione a fruire di "lavoro da remoto" in caso di calamità meteo-climatiche e idro-geologiche a carattere eccezionale, esclusivamente nelle giornate di allerta, anche oltre i limiti temporali di cui al Regolamento.

1. In caso di situazioni emergenziali prolungate nel tempo – e solo a seguito di Decreto Ministeriale o di Ordinanza Regionale o del Sindaco quale Ufficiale di Governo - che comportino situazioni gravi di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica, il dipendente può richiedere l'autorizzazione a fruire del “lavoro agile per situazioni emergenziali prolungate nel tempo”. Nei casi di cui sopra, nel rispetto di quanto disposto dai suddetti provvedimenti, l'autorizzazione al lavoro agile può essere concessa anche oltre i limiti temporali di cui al Regolamento.

1. Il lavoratore in regime di lavoro agile ha diritto (art. 23 L.81/2017) alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e alla tutela contro gli infortuni sul lavoro ‘in itinere’ che possono occorrere durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.
2. Il lavoratore in lavoro agile ha diritto alla stessa tutela contro gli infortuni in spostamento dalla propria abitazione per un luogo prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile ma solo quando la scelta di tale luogo risponda a criteri di ragionevolezza e sia dettata:
  - da esigenze connesse alla prestazione stessa;
  - dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative.
3. Nell'eventualità di un infortunio occorso durante la prestazione in modalità di lavoro agile, il lavoratore deve fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Ente, che provvede ad attivare le relative procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia di infortuni.

1. Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs. n. 81/08 e s.i.m. e della legge 22 maggio 2017, n. 81.
2. Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore, avvalendosi della struttura competente in materia di sicurezza aziendale, tutte le informazioni circa le eventuali situazioni di rischio e curare un'adeguata ed esaustiva formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
3. Il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità di lavoro agile è comunque tenuto a cooperare attivamente all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro in base alla L. 81/2017 (art.22 comma 2) al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.
4. L'Amministrazione garantisce pertanto la salute e la sicurezza del dipendente compatibilmente con l'esercizio flessibile dell'attività attenendosi ai principi e alle linee guida predisposti dall'INAIL.
5. Fa parte integrante dell'accordo di lavoro agile l'informativa, accettata per presa visione, che indica i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e fornisce in particolare ogni possibile indicazione utile affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole e ragionevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa in modalità agile-remota.

6. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del dipendente nella scelta del luogo ove espletare il lavoro agile che sia ritenuto irragionevole e non compatibile con quanto indicato nella informativa sulla sicurezza e la vigente normativa INAIL.

1. L'Ente propone specifici moduli di formazione riguardanti la sicurezza sul lavoro da remoto per tutti i dipendenti, nonché moduli specifici di formazione riguardanti, in generale, le caratteristiche del lavoro agile e del lavoro da remoto, e altri riguardanti le capacità e le abilità coinvolte nel lavoro da remoto e messe in campo dai dipendenti e dai loro responsabili e coordinatori.
2. Il monitoraggio del lavoro agile e in generale del lavoro da remoto, nonché il suo andamento sarà curato periodicamente dall'Ente, anche tramite questionari, interviste, focus group e analisi dei dati forniti dai competenti Uffici.

1. Per quanto non specificamente disciplinato nel presente Regolamento, anche in relazione agli obblighi del dipendente ed ai doveri discendenti dal codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, trovano applicazione i contenuti del contratto individuale in essere, nonché le altre norme di riferimento per quanto compatibili. La disciplina del presente regolamento sarà integrata dalle disposizioni contenute nello stipulando CCNL di settore e da eventuali successive disposizioni normative o regolamentari in materia.

## PARERE DEL REVISORE DEI CONTI

### **Ipotesi di accordo su CCDI triennio 2023/2025 personale non dirigente – parte normativa**

L'anno duemilaventitre, il giorno 27 del mese di luglio, il sottoscritto dott. Torrisi Leonardo, revisore dei conti dell'Ente, in relazione all'espletamento del mandato conferitogli, ricevuta, via pec, in data odierna, l'**ipotesi di accordo su CCDI triennio 2023/2025 personale non dirigente – parte normativa**

#### VISTA

l'**ipotesi di accordo su CCDI triennio 2023/2025, personale non dirigente – parte normativa**, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa;

#### TENUTO CONTO

di tutta la normativa legislativa e contrattuale inerente l'oggetto del presente parere

#### CONSIDERATO

- che l'art. 5, comma 3, del CCNL 01.04.1999, così come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22.01.2004, demanda al Collegio dei Revisori il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata;
- che l'art. 40 bis del comma 1 del D.Lgs. 165/2001 dispone che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva 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 è effettuato dall'organo di revisione

#### RISCONTRATA

la corretta applicazione degli istituti economici evidenziati nell'**ipotesi di contrattazione integrativa decentrata** rispetto alla normativa di riferimento

#### RACCOMANDANDO

di corrispondere la retribuzione di risultato al personale solo a conclusione del periodico processo di valutazione e controllo delle prestazioni e dei risultati, sia in termini generali che, soprattutto, individuali, nonché in base al livello di effettivo risultato conseguito, che non potrà prescindere da un effettivo incremento della produttività e miglioramento quali-quantitativo delle prestazioni rese dal personale e comunque nel rispetto dei principi esposti dall'art. 40 bis del D. Lgs 165/2001;

#### ATTESTA

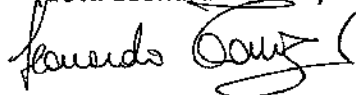
la compatibilità (art 40 e 40 bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001) degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L.

ESPRIME

per quanto di propria competenza PARERE FAVOREVOLE all'adozione, dell'ipotesi di contrattazione integrativa decentrata sottoposta all'esame dello scrivente organo.

IL REVISORE DEI CONTI

(dott. Leonardo Torrisi)

Handwritten signature of Leonardo Torrisi in black ink.



COMUNE DI SANT'ALFIO  
PROVINCIA DI CATANIA

PARERI SU PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Ai sensi dell'art. 53 della legge 8.6.1990, n° 142, come recepita con l'art.1, co.1°, lett. i), della L.R. 11.12.1991, n° 48, come sostituito dall'art.12, co.1°, punto 0.1, della L.R. 23.12.2000, n° 30, che testualmente recita:

- 1) "su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta ed al Consiglio, che non sia mero atto di indirizzo, deve essere richiesto il parere in ordine alla sola regolarità tecnica del Responsabile del Servizio interessato e, qualora comporti impegno di spesa o diminuzione di entrata, dal Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile".

Sulla Proposta di Deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

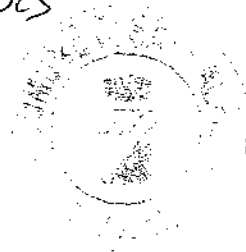
OGGETTO: AUTORIZZAZIONE FIRMA PARTE NORMATIVA C.C.D.I.  
TRIENNIO 2023/2025

**Parere di regolarità tecnica**

Area: Affari Generali

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime parere favorevole, ai sensi delle leggi sopraindicate.

Dalla Sede Municipale, 25/04/2023



Il Resp.le dell'Area Affari Generali  
Dott.ssa Letizia Giovanna Licciardello

**Parere di regolarità contabile**

Area: Finanziaria

Servizio: Ragioneria

Per quanto concerne la regolarità contabile si esprime parere favorevole, ai sensi delle leggi sopraindicate.

Dalla Sede Municipale, 27/04/2023



Il Resp.le dell'Area Economico-Finanziaria  
Dott. Carlo Greco

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

**L'Assessore Anziano**  
*[Signature]*

**Il Presidente**  
*La Spina Alfio*  
*[Signature]*

**Il Segretario Comunale**  
*Dott.ssa Erika Riganati*  
*[Signature]*

<b>Il presente atto sarà pubblicato all'Albo on line</b> Dal <u>01/08/2023</u> al <u>16/08/2023</u> Col n. _____ del registro pubblicazioni.
<b>Il Responsabile dell'Albo on line</b>

Il sottoscritto Segretario Generale visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

Che la presente Deliberazione, ai sensi della L.R. 03 Dic. 1991, n. 44:

È stata /sarà affissa all'Albo Pretorio il 01/08/2023 per rimanervi giorni 15 consecutivi (art.11, comma 1)

Con e.mail è stata trasmessa ai Capigruppo Consiliari ( art.15, comma 1)

Dalla Residenza Municipale, li

**Il Responsabile dell'Ufficio di Segreteria**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 12 comma 1° - ~~2°~~ della L.R. n° 44 /91

Dalla Residenza Municipale, li 31/07/2023

**Il Segretario Comunale**

*Dott.ssa Erika Riganati*  
*[Signature]*

<b>La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione all'ufficio responsabile Area:</b> <u>Affari Generali</u>
<b>Il Responsabile del procedimento</b>