



COMUNE DI MONTEVARCHI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
Periodo 2023/2025

[Handwritten signatures and initials]

PREMESSA:

Il 17 novembre 2022 ottenuta la certificazione della Corte dei Conti, è entrato in vigore il secondo contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali che scaturisce da un mutato quadro normativo rispetto alla contrattazione collettiva di prima generazione.

La contrattazione collettiva, con il decreto 75 del 2017, ritorna ad assumere una valenza centrale nei rapporti di lavoro del pubblico impiego, alla quale, diversamente dalla novella introdotta con la legge 15 del 2009, viene riassegnata la regolazione del rapporto di lavoro pubblico.

Già con il contratto collettivo del 21 maggio 2018 furono introdotti elementi di semplificazione nella gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, attualmente caratterizzata da una eccessiva frammentazione tra i vari istituti, che hanno reso non agevole la gestione delle dinamiche salariali, al fine di consentire un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale e la graduale convergenza dei trattamenti accessori anche mediante la differenziata distribuzione. L'obiettivo che si pone il contratto collettivo è dunque quello di superare gli eccessivi tecnicismi gestionali che hanno caratterizzato il precedente sistema di costituzione e di utilizzo dei fondi per la contrattazione decentrata.

Orbene anche il contratto collettivo del 2022 conserva tali obiettivi richiamando nella costituzione del fondo risorse decentrate gli stessi criteri che hanno ispirato le parti nella precedente contrattazione del 2018, rivedendo il sistema di classificazione, con l'introduzione di un nuovo modello che possa perseguire la finalità di fornire agli Enti del comparto uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

In particolare:

- *viene riconosciuto un maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni nei quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, che hanno sostituito le precedenti categorie con le nuove aree (degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori, dei funzionari e dell'elevata qualificazione);*
- *vengono istituite le posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative.*

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene attuato in funzione del nuovo modello di classificazione di cui all'art. 12 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 16 novembre 2022, che è entrato in vigore il 1° aprile 2023.

La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di elevata qualificazione, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto del principio della invarianza della spesa (art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017).

La contrattazione decentrata diventa la sede naturale nella quale dovranno essere contenute le esigenze di un'equilibrata gestione del fondo e delle risorse decentrate agli incarichi di elevata qualificazione, attesa la rilevanza di entrambe le voci ai fini del richiamato principio di invarianza della spesa.

In attuazione dei principi dettati dal decreto 150 del 2009 l'istituto delle progressioni economiche conserva quel carattere premiale, superando ogni forma di automatismo. Infatti, le progressioni verranno assegnate in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

A seguito di esperimento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 8 del C.C.N.L. del 16.11.2022 del personale del comparto Funzioni Locali, le parti in data 01.09.2023, sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo- parte normativa triennio 2023-2025.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Avv. Angelo Capalbo – Presidente:



i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali territoriali:

CGIL/FP

FPS/CISL

UIL/EE.LL

la Rappresentanza sindacale unitaria:

R.S.U. Vasarri Lia

R.S.U. Gonnelli Maurizio

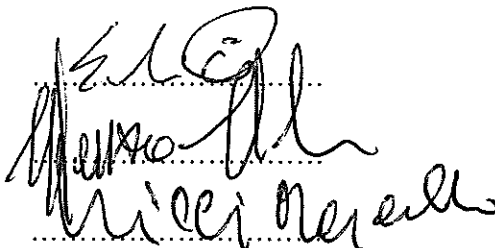
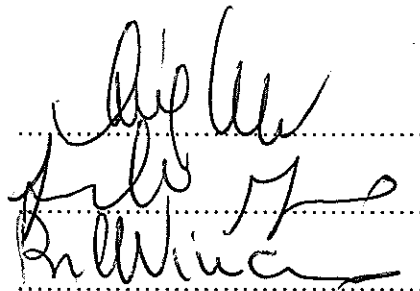
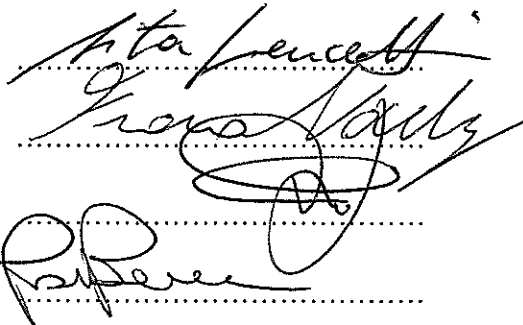
R.S.U. Brilli Vinicio

R.S.U. Cencetti Rita

R.S.U. Nocentini Franco

R.S.U. Fagioli Massimo

R.S.U. Proietti Francesca

INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria
- Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II

DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – DELLE RISORSE E PREMIALITÀ

- Art. 4 – Quantificazione delle risorse
- Art. 5 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
- Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 7 – (Art. 17 C. 4 C.C.N.L. 2019-2021) – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 16 del C.C.N.L. del 16.11.2022
- Art. 8 – (Art. 14 C.C.N.L. 2019-2021) – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree
- Art. 9 – (Art. 13 c. 6 C.C.N.L. 2019-2021) - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche tra le aree nella procedura transitoria

CAPO II – DELLE INDENNITÀ

- Art. 10 – (Art. 84-bis C.C.N.L. 2019-2021) - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali
- Art. 11 - (Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021) Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali
- Art. 12 - (Art. 7 comma 4 lett. i C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione della misura dell'Indennità di reperibilità di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. 2016-2018
- Art. 13 - (Art. 7 comma 4 lett. k) C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero di turni di reperibilità mensili
- Art. 14 – (Art. 7 c. 4 lett. m C.C.N.L. 2019-2021) – Linee d'indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 15 – (Art. 7 c. 4 lett. s C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. del 14.09.2000

CAPO III – DELLA POLIZIA LOCALE

- Art. 16 – (Art. 100 C.C.N.L. 2019-2021) - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Art. 17 - (Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021) - Il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione

TITOLO III

DISCIPLINA TRANSITORIA

- Art. 18 - Norma transitoria

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately ten distinct marks, including a large 'W' or 'V' shape, a circular scribble, and various other stylized signatures.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 e riportato in seguito semplicemente come "Contratto 2019/2021".
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, successive modifiche ed integrazioni, come da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ed in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale del Comune di Montevarchi con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle Aree degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari e dell'elevata qualificazione.
2. Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui ai successivi articoli.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione in esso contenuta. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
4. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
5. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
6. Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.
7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 5, saranno negoziati con cadenza annuale, per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.

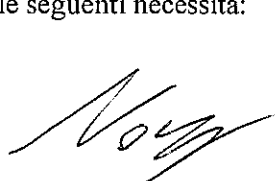
Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.


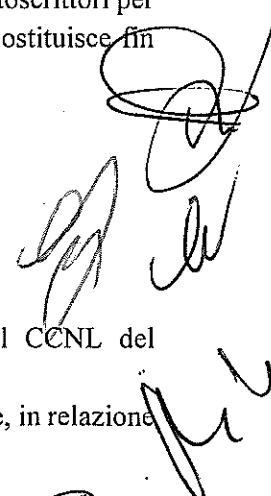
TITOLO II – DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – DELLE RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 4 - Quantificazione delle risorse

1. Il "Fondo risorse decentrate" viene determinato annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.
2. Le risorse decentrate determinate ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022 sono ripartite, in relazione alle seguenti necessità:



- a) Assicurare l'erogazione dei trattamenti economici obbligatori al personale in servizio;
 - b) Finanziare gli istituti economici correlati a specifiche e peculiari modalità organizzative ed erogative dei servizi, finalizzate al soddisfacimento e miglioramento dei servizi medesimi verso il cittadino;
 - c) Perseguire gli obiettivi operativi risultanti dal piano della performance;
 - d) Valorizzare il merito del personale.
3. Il fondo è alimentato da risorse comprendenti tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità, il cui valore resta confermato stabilmente anche per i successivi esercizi finanziari, fatti salvi, gli eventuali incrementi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e da risorse variabili il cui valore può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
4. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree e l'indennità di comparto.
5. Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione sono quelle risultanti al netto di quelle necessarie al finanziamento dei seguenti istituti:
- a) Differenziali stipendiali;
 - b) Indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c) del C.C.N.L. del 22.01.2004;
 - c) Indennità del personale educativo dell'Asilo Nido di cui all'art. 94 del C.C.N.L. del 16.11.2022, dell'art. 31 comma 7 secondo periodo del C.C.N.L. del 14.09.2000 e dell'art. 6 del C.C.N.L. del 05.10.2001;
6. Sono inoltre disponibili:
- a) le risorse corrispondenti ai differenziali stipendiali e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.lgs. n. 75/2017;
 - b) le eventuali risorse disponibili di cui all'art. 79 commi 1 del C.C.N.L. del 16.11.2022, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
7. Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili sono finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:
- a) Premi correlati alla performance (organizzativa e individuale);
 - b) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022;
 - c) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
 - d) Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
 - e) Indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022;
 - f) Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - g) Progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
 - h) Progressioni economiche tra le aree di cui all'art. 13 commi 6-7-8 del CCNL 16.11.2022, in fase di prima applicazione entro il 31 dicembre 2025;
 - i) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL 16.11.2022 (art. 67 comma 3 lett. c) CCNL 2016/2018
 - j) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000.
8. Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite secondo i criteri contrattati nel C.C.D.I. annuale d'ente.
9. Nel caso si manifesti una insufficiente copertura del fondo, andranno proporzionalmente ridotte le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità, destinate alla remunerazione dei compensi previsti per la premialità. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS.

10. Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite e relative alle risorse certe, stabili e continuative, vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 5 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle performance sono ripartite annualmente dall'Amministrazione previo accordo con le parti sindacali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) *corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;*
 - b) *riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;*
 - c) *necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;*
 - d) *rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.*
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) *i sistemi incentivanti le performance sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;*
 - b) *le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;*
 - c) *la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;*
 - d) *il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:*
 - 1) *la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;*
 - 2) *la programmazione operativa e gestionale;*
 - 3) *la definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;*
 - 4) *la predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;*
 - e) *il monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;*
 - f) *i controlli e la validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;*
 - g) *la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:*
 - 1) *raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.*

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzative ed individuale di cui all'art. 80 comma 2 del C.C.N.L. 2019/2021, previa contrattazione, sono disciplinati dal regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della performance approvato dall'ente.
2. La misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 comma 2 del C.C.N.L. del 16.11.2022, è fissata nella misura del 20%.
3. Eventuali modifiche a detta maggiorazione, potranno essere introdotte in sede di contrattazione annuale.
4. La quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la predetta maggiorazione, è stabilita nel 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la valutazione.

5. In caso di parità di punteggio tra più dipendenti si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a) della media delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti;
 - b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - c) anzianità di servizio presso l'Ente.
6. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore.

Art. 7 – (Art. 17 C. 4 C.C.N.L. 2019-2021) – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 16 del C.C.N.L. del 16.11.2022.

1. Le risorse da destinare al finanziamento della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 16 del C.C.N.L. del 16.11.2022, vengono definite annualmente dall'amministrazione comunale nel rispetto della vigente normativa contrattuale.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione di cui all'art. 16 del C.C.N.L. del 16.11.2022 è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi incaricati.
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola all'importo delle singole retribuzioni di posizione.
4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 8 – (Art. 14 C.C.N.L. 2019-2021) – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Il maggiore grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area potrà essere remunerato attribuendo, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si quantificano, annualmente, le somme della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti.
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009.
4. L'istituto della progressione all'interno delle aree, si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione
5. Le parti convengono, in applicazione dell'art. 14 del contratto 2019/2021, a decorrere dal 1° gennaio 2023, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche all'interno delle aree:

- a) *Per concorrere alla progressione economica all'interno della propria area di appartenenza, occorre aver maturato, ai sensi di quanto disposto dall'art. 14 comma 2 lett. c) del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, il requisito di almeno trentasei mesi di permanenza nella posizione economica in godimento.*

Ai fini della verifica del predetto requisito, si intende che lo stesso è soddisfatto quando il dipendente ha maturato 36 mesi nella medesima area (Ex categoria giuridica) alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica oggetto della

selezione, senza aver beneficiato in tale periodo di alcuna progressione economica all'interno dell'area stessa.

Ai fini del calcolo dei mesi, le frazioni di mese saranno valutate in trentesimi, considerando ogni mese di trenta giorni.

- b) Non abbiano ricevuto negli ultimi due anni procedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove durante la fase selettiva siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva, in attesa dell'esito finale del procedimento stesso.
- c) Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza e saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni parametriche per contenuto e valore a quelle in uso presso l'Ente.
- d) Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, fondazioni ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche. A tal fine il Comune di Montevarchi richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
- e) Poiché l'aspettativa non retribuita (ad esempio l'aspettativa per mandato elettivo presso gli enti locali, aspettativa per lo svolgimento di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000, aspettativa per motivi familiari e personali di cui all'art. 36 del CCNL comparto Funzioni Locali del 21.05.2018,), rappresenta un periodo in cui il rapporto di servizio risulta sospeso e la prestazione lavorativa del dipendente interrotta, il periodo di aspettativa fruito dal dipendente non può essere considerato e fatto valere ai fini della valutazione.
- f) Annualmente, le parti definiscono, in coerenza con le risorse decentrate aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, destinate in fase di contrattazione all'istituto delle progressioni all'interno delle singole aree, il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area:

Anno _____

AREA	NR. DIPENDENTI CHE POSSONO CONCORRERE ALLA PEO	IMPORTO DIFFERENZIALE STIPENDIALE STABILITO NEL CCNL	NUMERO DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI IN CONTRATTAZIONE	COSTO PREVISTO
Funzionari e di elevata qualificazione		1600		
Istruttori		750		
Operatori		650		
Operatori esperti		550		
TOTALE RISORSE NECESSARIE				

- g) Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva, in applicazione dell'art. 14 comma 2 lettera c) del CCNL comparto Funzioni Locali del 16.11.2022;
- h) I "differenziali stipendiali" sono attribuibili fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, con pesi ponderali definiti in base ai seguenti criteri che avranno efficacia a decorrere dal 01 gennaio 2023:

Area	Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali – peso percentuale	Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo professionale o equivalente – peso percentuale	Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi – peso percentuale
Area degli operatori	55%	35%	10%
Area degli operatori esperti	55%	35%	10%
Area degli istruttori	55%	35%	10%
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	55%	35%	10%

- i) La media delle ultime valutazioni individuali annuali sarà valutata fino ad un massimo di 100 punti. Qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità nell'ultimo triennio precedente l'anno di attivazione della procedura selettiva per la progressione all'interno delle aree, si prende in considerazione la media delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (art. 14 comma 2 lettera d punto 1) del CCNL del 16.11.2022);
- j) L'esperienza professionale maturata sarà valutabile fino ad un massimo di 100 punti così ripartiti:
1. periodo di permanenza nell'area giuridica oggetto della progressione calcolato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica con riferimento all'ultimo differenziale stipendiale acquisito: per ciascun anno 2 punti. Le frazioni di anno saranno valutate in proporzione all'anno di 365 giorni.
 2. l'anzianità, calcolato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica, posseduta nell'area giuridica oggetto della progressione detratto il periodo valutato ai sensi di quanto previsto dal precedente punto 1): per ciascun anno 5 punti. Le frazioni di anno saranno valutate in proporzione all'anno di 365 giorni.
- k) Le capacità culturali e professionali acquisite attraverso i percorsi formativi sono valutate fino ad un punteggio massimo di 10 punti così ripartiti:
- 1) Quantificazione delle ore di formazione avanzata e/o digitale e/o obbligatoria effettuate nel triennio precedente la decorrenza della progressione economica, fino ad un massimo di 20 ore complessive;
 - 2) Attribuzione di 0,5 punti per ogni ora di formazione di cui al precedente numero 1), fino ad un massimo di 10 punti.
- l) Ai fini delle progressioni economiche orizzontali sono valutabili i processi formativi relativi alla formazione avanzata, digitale ed obbligatoria, per i quali sia preventivamente specificato nel P.I.A.O. (sezione 3.3.4 Formazione del personale) il collegamento con le progressioni economiche e che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
- m) Resta inteso che a ciascun dipendente deve essere garantita pari opportunità di partecipazione ai processi formativi previsti nel P.I.A.O. (sezione 3.3.4 Formazione del personale), ai sensi di quanto previsto dall'art. 55 comma 9 del C.C.N.L. del personale del comparto funzioni locali sottoscritto in data 16/11/2022.
- n) Il Punteggio totale attribuito ai fini della progressione economica orizzontale sarà dato dalla seguente formula:

$$PTA = PPI * 55 / 100 + EM * 35 / 100 + PPF * 10 / 100$$

Dove:

PTA = Punteggio totale attribuito

PPI=Punteggio performance individuale calcolato sulla media delle valutazioni degli ultimi tre anni (max. 100 punti);

EM=Esperienza maturata (max. 100 punti);

PPF=Processi formativi (max. 10 punti).

- o) *La progressione economica orizzontale attribuita avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è stato sottoscritto il C.C.D.I. d'ente, che ha previsto l'attivazione dell'istituto e le relative risorse.*
- p) *Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore del 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui alla lettera n) e differenziato in relazione al numero degli anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente nel modo seguente:*

<i>Ultima progressione economica conseguita</i>	<i>Punteggio aggiuntivo - percentuale</i>
<i>Da oltre 6 anni</i>	<i>1%</i>
<i>Da 7 a 8 anni</i>	<i>2%</i>
<i>Oltre 8 anni</i>	<i>3%</i>

Tale punteggio aggiuntivo, concorre a formare il punteggio complessivo.

- q) *A parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine:*
- 1) al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nella pubblica amministrazione;*
 - 2) al più anziano di età;*
 - 3) in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente e in caso di ulteriore parità saranno considerate le ultime cinque annualità anche non consecutive.*
6. La procedura selettiva è aperta a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti soggettivi previsti nel presente contratto e verrà attivata dal Servizio Personale e Organizzazione al momento della sottoscrizione del CCDI parte economica che stanziava le risorse necessarie destinate a tale istituto premiante, senza necessità di pubblicazione di apposito avviso. Le graduatorie, distinte per Aree, vengono portate a conoscenza dei singoli dipendenti, a seguito di approvazione provvisoria delle stesse, mediante apposita determinazione dirigenziale redatta da parte del Servizio personale, e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare domanda di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante richiesta scritta da presentare al Servizio personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg.). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata la richiesta e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva, tramite apposita determinazione dirigenziale di approvazione definitiva delle graduatorie stesse.

Art. 9 – (Art. 13 comma 6 C.C.N.L. 16.11.2022) - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni tra le aree nella fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale entro il 31.12.2025.

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza allegato parte integrante del CCNL del 16.11.2022.
2. La sopra citata procedura prevede:

- a) che i posti messi a selezione siano previsti nell'apposita sezione del PIAO, relativa ai fabbisogni di personale;
- b) la pubblicazione di un bando di selezione;
- c) una istanza di ammissione alla procedura selettiva da parte del dipendente;
- d) la nomina di una commissione giudicatrice in base a quanto stabilito dal vigente regolamento di accesso del Comune di Montevarchi;
- e) una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, curata dalla commissione sopra citata;
- f) una graduatoria finale di merito in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione nella nuova area;
- g) la graduatoria ha valore solo per la procedura di riferimento ed è utilizzata esclusivamente per il posto messo a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, ad esclusione di contestuale rinuncia del vincitore.
3. Al fine di attivare la procedura sopra citata le parti convengono i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni tra le diverse aree, da effettuarsi durante la fase transitoria di cui all'art. 13 comma 6 del C.C.N.L. 16.11.2022, ovvero fino al 31 dicembre 2025:
- a) *Possono accedere alla procedura selettiva i dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'allegata tabella C) del C.C.N.L. 16.11.2022, sotto riportata, che non abbiano ricevuto procedimenti disciplinari negli ultimi due anni:*

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori All'Area degli Operatori esperti	<ul style="list-style-type: none"> L'assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori
da Area degli Operatori esperti All'Area degli Istruttori	<ul style="list-style-type: none"> Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti L'assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti
Da Area degli Istruttori All'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	<ul style="list-style-type: none"> Laura (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori

- b) *I pesi ponderali, per l'effettuazione delle progressioni tra le aree, previsti dall'art. 13 comma 6 del C.C.N.L. 16.11.2022, in fase transitoria fino al 31 dicembre 2025, vengono definiti in base ai seguenti criteri:*

Area	Esperienza professionale maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato – peso percentuale	Titolo di studio – peso percentuale	Competenze professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi, nei contesti lavorativi, abilitazioni professionali – peso percentuale
Area degli operatori esperti	60%	20%	20%
Area degli istruttori	60%	20%	20%
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	60%	20%	20%

- c) *L'esperienza professionale maturata sarà valutabile fino ad un massimo di 100 punti così ripartiti:*
- 1) *periodo di permanenza nell'area giuridica sottostante il posto oggetto di selezione con profilo professionale e assegnazione ad un servizio omogeneo a quello oggetto di selezione anche a tempo determinato, calcolato al mese precedente a quello di decorrenza della progressione:*

per ciascun anno 5 punti. Le frazioni di anno saranno valutate in proporzione all'anno di 365 giorni;

- 2) periodo di permanenza nell'area giuridica sottostante il posto oggetto di selezione con profilo professionale e assegnazione ad un servizio disomogeneo a quello oggetto di selezione anche a tempo determinato, calcolato al mese precedente a quello di decorrenza della progressione: per ciascun anno 2 punti. Le frazioni di anno saranno valutate in proporzione all'anno di 365 giorni.

È oggetto di valutazione il servizio prestato, al netto di quello utile alla maturazione del diritto alla partecipazione alla selezione sino al termine di scadenza del bando selettivo.

d) **I titoli di studio** (max 25 punti)

Il punteggio al titolo di studio posseduto sarà assegnato secondo il seguente criterio:

L'assolvimento dell'obbligo scolastico

Punti 1

Diploma di scuola secondaria di secondo grado

Voto 60/60	Voto 100/100	Punti
< 48	<80	1,5
48-50	80-85	2
51-52	86-88	3
53-54	89-94	4
55-56	95-97	5
57-59	98-99	6
60 e 60 e lode	100 e 100 e lode	7

Laurea triennale NON attinente al profilo della posizione di lavoro oggetto della procedura selettiva:

Voto 110/110	Voto 100/100	Punti
< 105	<95	4,5
105	95	5
106	96	5,5
107	97	6
108	98	6,5
109	99	7
110 e 110 e lode	100 e 100 e lode	7,5

Laurea magistrale o specialistica NON attinente al profilo della posizione di lavoro oggetto della procedura selettiva:

Voto 110/110	Voto 100/100	Punti
< 105	<95	8
105	95	8,5
106	96	9
107	97	9,5
108	98	10
109	99	10,5
110 e 110 e lode	100 e 100 e lode	11

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Laurea triennale attinente al profilo della posizione di lavoro oggetto della procedura selettiva

<i>Voto 110/110</i>	<i>Voto 100/100</i>	<i>Punti</i>
< 105	<95	11,5
105	95	12
106	96	12,5
107	97	13
108	98	13,5
109	99	14
110 e 110 e lode	100 e 100 e lode	14,5

Laurea magistrale o specialistica attinente al profilo della posizione di lavoro oggetto della procedura selettiva:

<i>Voto 110/110</i>	<i>Voto 100/100</i>	<i>Punti</i>
< 105	<95	15
105	95	16
106	96	17
107	97	18
108	98	19
109	99	20
110 e 110 e lode	100 e 100 e lode	21

Ai seguenti ed ulteriori titoli posseduti rispetto al diploma di laurea sarà riconosciuto un punteggio massimo complessivo, pari a quattro punti:

- per ogni master universitario di primo livello, attinente al profilo oggetto di selezione, punti 3;
- per ogni master universitario di primo livello, non attinente al profilo oggetto di selezione, punti 1;
- per ogni master universitario di secondo livello o dottorato di ricerca, attinente al profilo oggetto di selezione, 4 punti.
- per ogni master universitario di secondo livello o dottorato di ricerca, non attinente al profilo oggetto di selezione, 2 punti.
- per ogni corso di formazione professionale di durata almeno semestrale con relativo attestato di partecipazione e superamento della prova di verifica, attinente il posto messo a selezione 0,5 punti.

e) **Competenze professionali** acquisite anche attraverso percorsi formativi, nei contesti lavorativi, abilitazioni professionali (Max. 45 punti):

- 1) corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti al posto messo a selezione, validamente documentati con relativi attestati di partecipazione, svolti nell'ultimo quinquennio, con attribuzione di 1 punto per corso;
- 2) abilitazioni professionali;
- 3) docenze attinenti alla qualifica professionale del posto messo a selezione: 1 punto per ogni incarico;
- 4) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione:

<i>Tipologia di incarico</i>	<i>Punti</i>
<i>Titolare di specifiche responsabilità art. 84 del C.C.N.L. 16.11.2022 (punteggio unitario per ogni 12 mesi, o frazione, di titolarità e svolgimento dell'incarico)</i>	<i>3 punti per ogni anno max 15 punti</i>
<i>Responsabile del procedimento (punteggio unitario per ogni 12 mesi, o frazione, di svolgimento dell'incarico)</i>	<i>2 punti per ogni anno max 15 punti</i>
<i>Membro di Commissione di concorso/Gara (punteggio unitario per ciascuna Commissione di concorso/Gara)</i>	<i>1 punti per ogni anno max 15 punti</i>

f) Il **Punteggio totale** attribuito ai fini della progressione economica tra le aree sarà dato dalla seguente formula:

$$PTA = PEP * 60 / 100 + TS * 20 / 25 + CP * 20 / 45$$

Dove:

PTA = Punteggio totale attribuito

PEP = Punteggio esperienza professionale (max. 100 punti);

TS = Titolo di Studio (max. 25 punti);

CP = Competenze Professionali (max. 45 punti).

CAPO II – DELLE INDENNITÀ

Art. 10 – (Art. 84-bis C.C.N.L. 2019-2021) Indennità correlata alle condizioni di lavoro.

Individuazione misure e definizione criteri generali

1. L'“indennità condizioni di lavoro” è correlata allo svolgimento di attività caratterizzate dalle seguenti tipologie di condizioni:
 - A. Disagiate e pertanto influenti sul benessere psicofisico del lavoratore;
 - B. Esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute;
 - C. Implicanti il maneggio di valori.
2. Le attività disagiate di cui all'art. 70-bis lettera a) del C.C.N.L. 2016-2018 del personale del comparto Funzioni Locali, confermate dall'art. 84-bis del C.C.N.L. 2019-2021 sono individuate nelle seguenti fattispecie:
 - a) Svolgimento di servizi correlati a particolari articolazioni dell'orario di lavoro, ad esclusione del turno;
 - b) Svolgimento di servizi correlati alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità;
 - c) Svolgimento di servizi in convenzione che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa in sedi operative di più comuni;
 - d) Svolgimento di servizi aggiuntivi del personale educativo dell'Asilo Nido, ai sensi dell'art. 31 comma 5 terzo periodo del C.C.N.L. del 14.09.2000.

Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa disagiata

Lettera a) - Prestazioni lavorative rese con particolari articolazioni dell'orario di lavoro ad esclusione del turno.

- Fattispecie a.1: Prestazioni lavorative rese in orario multi periodale.
- Condizioni per la valutazione:
 - 1) Adozione di formale atto organizzativo del dirigente in merito alla articolazione oraria multi periodale, con l'indicazione del periodo temporale di riferimento;
 - 2) Presenza in servizio nel periodo di riferimento.
- Fattispecie a.2: Prestazioni lavorative rese in orario frazionato, con almeno due rientri giornalieri;
- Condizioni per la valutazione:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- 1) *Adozione di formale atto organizzativo del dirigente con articolazione oraria che preveda oltre 2 giorni settimanali in cui viene svolto l'orario frazionato con almeno due rientri giornalieri;*
- 2) *Presenza in servizio con effettuazione dell'orario di lavoro con almeno due rientri giornalieri;*
- 3) *Giorni settimanali effettuati con orario frazionato oltre i due settimanali.*

Lettera b) - Svolgimento di servizi correlati alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità.

- Fattispecie: Prestazioni lavorative rese per lo svolgimento di attività diretta e continua di sportello (front-office).
- Condizioni per la valutazione:
 - 1) *Essere adibiti allo svolgimento di attività diretta e continua di sportello in via prevalente. Lo svolgimento dell'attività alle condizioni sopra specificate, deve essere attestata dal dirigente responsabile. Il criterio di prevalenza si rileva dall'orario di apertura al pubblico formalizzato con provvedimento organizzativo adottato anch'esso dal dirigente;*
 - 2) *Presenza in servizio con adibizione all'attività di sportello.*

Lettera c) Svolgimento di servizi in convenzione che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa in sedi operative di più comuni.

- Fattispecie: Servizi svolti in forma associata, ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 267/2000.
- Condizioni per la valutazione:
 - 1) *Atto di formale assegnazione ad un servizio associato, con utilizzazione a tempo parziale o a tempo pieno;*
 - 2) *Svolgimento di attività lavorativa anche in sedi operative ubicate in un comune diverso da quello di appartenenza;*
 - 3) *Presenza in servizio nella sede operativa del comune diverso da quello di appartenenza.*

Lettera d) Svolgimento di servizi aggiuntivi del personale educativo dell'Asilo Nido, di cui all'art. 31 comma 5 del C.C.N.L del 14.09.2000.

- Fattispecie: Servizi svolti oltre le 42 settimane ordinariamente previste dal calendario scolastico dell'Asilo Nido;
- Condizioni per la valutazione:
 - 1) *Previsione nel calendario scolastico dell'Asilo Nido, di svolgimento di attività aggiuntive oltre le 42 settimane, ai sensi dell'art. 31 comma 5 del C.C.N.L del 14.09.2000;*
 - 2) *Presenza in servizio per lo svolgimento di attività aggiuntive oltre le 42 settimane ordinariamente previste dal calendario scolastico, fino ad un massimo di 4 settimane.*

Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa a rischio

- Le attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, di cui all'art. 70-bis comma 1 lettera b) del C.C.N.L. del 21.05.2018, sono individuate nelle seguenti fattispecie:
 - a) *prestazioni di lavoro che comportano esercizio di trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico o uso di macchine operatrici quali escavatori. In tale fattispecie viene ricompresa anche la conduzione dell'auto di rappresentanza dell'amministrazione;*
 - b) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione al contatto con catrame o bitume;*
 - c) *prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi derivanti dalla adibizione alla rimozione e seppellimento salme;*
 - d) *prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc;*

- e) prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
- f) prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- g) prestazioni di lavoro che comportano esposizione a situazioni di rischio connesse a particolari tipologie di utenza, in relazione allo svolgimento di attività riconducibili alle aree d'intervento delle assistenti sociali;
- h) attività particolari, svolte ad ausilio della Polizia Municipale, in qualità di "ausiliari del traffico".
- Condizioni per la valutazione dell'attività:
 - 1) Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti ad attività lavorative riconducibili ad una o più fattispecie sopra individuate, adottato dal dirigente preposto anche mediante acquisizione di specifici pareri rilasciati dal medico competente di cui all'art. 2 lettera h) del D.lgs. n. 81/2008;
 - 2) Presenza in servizio, con svolgimento di prestazione lavorativa rientrante in una o più fattispecie di rischio sopra elencate.

Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa che prevede maneggio valori

- Le attività che implicano maneggio valori di cui all'art. 70-bis lettera c) del C.C.N.L. 2016-2018 del personale del comparto Funzioni Locali sono quelle svolte dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.
- I valori da considerare, oltre al denaro contante, sono anche quelli che, seppure non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario, quali i buoni pasto i buoni benzina e voucher.
- Non sono considerate attività che implicano maneggio valori quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.
- Condizioni per la valutazione dell'attività:
 - 1) Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti a maneggio valori, con l'indicazione della previsione dell'entità dei valori medi mensili maneggiati;
 - 2) Presenza in servizio con effettiva adibizione ad attività lavorativa comportante maneggio valori di cassa.

L'erogazione dell'indennità:

- 1) Misura dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" di cui all'art. 84-bis del C.C.N.L. del 16.11.2022.
- 2) Vengono definiti i seguenti criteri di composizione del valore economico complessivo giornaliero dell'indennità condizioni di lavoro in relazione alla presenza nelle attività svolte dal dipendente, delle causali relative a rischio, disagio e maneggio valori:
 - a) personale esposto a rischio: € 2,50 al giorno;
 - b) personale esposto a disagio di cui alle lettere a), b), e c): € 1,70 giornaliero;
 - c) personale esposto a disagio di cui alla lettera d): € 3,50 giornaliero;
 - d) personale adibito a maneggio valori:
 - I. media mensile di valori di cassa maneggiati superiore ad €. 100,00 inferiore ad €. 500,00: € 1,50 al giorno;
 - II. media mensile di valori di cassa maneggiati pari o superiore ad €. 500,00 ed inferiore ad €. 1.000,00: € 1,70 al giorno;
 - III. media mensile di valori di cassa maneggiati pari o superiore ad €. 1.000,00: € 2,25 al giorno.

- 3) *La misura complessiva dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" sarà determinata dalla somma delle causali che ricorrono nello svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente.*
- 4) *La misura massima dell'indennità giornaliera per "condizioni di lavoro" non potrà in ogni caso eccedere l'importo di € 3,50.*

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021).

Definizione criteri generali

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari ed elevata qualificazione, che non risulti titolare di incarico di cui all'art.16 del C.C.N.L. 2019-2021, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità nell'importo non superiore ad € 3.000,00 elevabili ad € 4.000,00 per il personale appartenente all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del C.C.N.L. 2019-2021, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
4. Le fattispecie alle quali i dirigenti dovranno fare riferimento, per l'attribuzione delle specifiche responsabilità, le quali dovranno avere carattere continuativo e non episodico od occasionale, sono le seguenti:
 - a) *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;*
 - b) *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);*
 - c) *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;*
 - d) *specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale (il coordinamento si intende attuato con il coinvolgimento di almeno due unità di personale oltre il coordinatore);*
 - e) *specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi. Rientrano in questa fattispecie le responsabilità di procedimento, intendendo per procedimento l'attività amministrativa il cui risultato consiste nell'adozione di un atto ed intendendo per procedimenti complessi quelli di particolare importanza che si svolgono in assenza di un confronto o supporto ordinario con il proprio responsabile e che possono dar luogo a relazioni organizzative esterne di tipo diretto ed autonomo ancorché non abbiano come risultato l'adozione di un atto;*
 - f) *specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;*
 - g) *specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;*
 - h) *specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;*
 - i) *specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;*

- j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- k) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- l) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.lgs. n. 50 del 2016;
- m) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
5. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo criteri di natura quantitativa e qualitativa.
6. Condizioni per l'erogazione dell'indennità:
- a) Assunzioni delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese
- b) Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse
7. Criteri per la determinazione dell'indennità economica per specifiche responsabilità:
- a) L'indennità economica riconosciuta per compensare l'esercizio delle particolari responsabilità di cui alle lettere a); b); d); k); l); m) viene fissata nell'importo massimo di €. 3.000,00 per dodici mensilità.
- b) L'indennità economica riconosciuta per compensare l'esercizio delle particolari responsabilità di cui alle lettere c) e); f); g); h); i); j) viene fissata nell'importo massimo di €. 600,00 per dodici mensilità.

Scheda di valutazione specifica responsabilità Art. 84 CCNL 16.11.2022		Punteggio
Dipendente: Fattispecie di responsabilità attribuita: Art. 11 comma 4) lett. a) b) c) d) e) f) g) h) i) j) l); m)		
1	Specificità e complessità delle norme da applicare: <ul style="list-style-type: none"> bassa (automatica applicazione) media (necessità di analisi interpretativa con aggiornamento sporadico) elevata (necessità di analisi interpretativa con aggiornamento frequente) 	0-10 11-20 21-30
Totale fattore 1		
2	Complessità dei processi o attività <ul style="list-style-type: none"> bassa media elevata 	0-10 11-20 21-30
Totale fattore 2		
3	Necessità di interazione con soggetti esterni e/o interni per assicurare l'attività della struttura di preposizione <ul style="list-style-type: none"> sporadica frequente continua 	0-6 7-13 14-20
Totale fattore 3		
4	Livello di utilizzo di strumenti informatici e/o telematici <ul style="list-style-type: none"> Bassa (procedura standardizzata senza necessità di aggiornamento) Media (procedura non standardizzata e aggiornamento sporadico) Elevata (procedura non standardizzata e aggiornamento frequente) 	0-6 7-13 14-20
Totale fattore 4		
Totale punti		100

8. La misura dell'indennità annua per dodici mensilità attribuita al dipendente e determinata dal risultato della seguente formula (importo max. attribuibile / punteggio max. attribuibile (p. 100) * totale punteggio complessivo).
9. Gli incarichi che danno diritto all'indennità decadono al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.
10. Le indennità di cui al presente articolo, non sono cumulabili tra loro.
11. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) in caso di assunzione e/o cessazione.
12. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti circa l'adozione dell'atto, questi dovranno comunque verificare in sede di conferenza dei servizi, che il fondo collettivo di incentivazione del personale disponga nella relativa voce, di sufficienti risorse concordate in sede di contrattazione.
13. La contrattazione integrativa annuale stabilisce l'entità delle risorse decentrate finalizzate all'erogazione dei compensi per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 del C.C.N.L. del 16.11.2022. Qualora dette risorse non siano sufficienti ad assicurare l'attribuzione dei compensi individuali determinati sulla base dei criteri stabiliti dai commi precedenti, gli stessi verranno proporzionalmente ridotti fino alla concorrenza delle risorse a disposizione. La riduzione di ciascun importo individuale sarà operata secondo la seguente formula: importo individuale rideterminato = (totale risorse disponibili / totale importi virtuali * importo individuale virtuale).

Art. 12- (Art. 7 comma 4 lett. i) C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione della misura dell'Indennità di reperibilità di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. 2016-2018

1. Ai sensi dell'art. 24 comma 4 del C.C.N.L. del 21.05.2018, la misura dell'indennità di reperibilità di cui al comma 1 del medesimo articolo 24 è elevata con i seguenti criteri:
 - a) *per servizio di reperibilità prestato: € 13,00 per 12 ore al giorno;*
2. I predetti importi sono raddoppiati in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Art. 13 - (Art. 7 comma 4 lett. k) C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero di turni di reperibilità mensili

1. Ai sensi dell'art. 24 comma 4 del C.C.N.L. del 21.05.2018, il limite massimo in cui un dipendente può essere messo in reperibilità, è elevato da n. 6 a n. 10 turni mensili.
2. Per lo svolgimento dei turni di reperibilità, deve essere garantita la rotazione fra tutti i dipendenti così come l'assegnazione per le giornate in cui spetta l'importo raddoppiato.
3. I dipendenti possono volontariamente scambiarsi e/o cedersi vicendevolmente i turni di reperibilità fino al predetto limite massimo di 10 turni mensili.

Art. 14 – (Art. 7 c. 4 lett. m) C.C.N.L. 2019-2021) – Linee d'indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008.

Art. 15 – (Art. 7 c. 4 lett. s) C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. del 14.09.2000

1. Il limite massimo individuale annuo di 180 ore, fissato dall'art. 14 comma 4 del C.C.N.L. del 01.04.1999, per i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, può essere elevato fino ad un massimo individuale annuo di 250 ore.
2. Il superamento del limite individuale annuo di 180 ore stabilito dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999, è consentito per un numero massimo di due dipendenti, addetti ad attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, individuati dall'amministrazione comunale sulla base delle proprie esigenze funzionali e gestionali debitamente motivate.

CAPO III – DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 16 – (Art. 100 C.C.N.L. 2019-2021) - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del C.C.N.L. del 16.11.2022 è correlata allo svolgimento di servizi esterni di vigilanza.
2. Condizioni per la valutazione:
 - a) Adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizio esterno di vigilanza, in via continuativa e non in maniera saltuaria o occasionale, risultante da formali atti organizzativi del Comandante del Corpo Associato di Polizia Municipale (ordine di servizio, determina ecc.). La continuità nello svolgimento dell'attività di servizio esterno, deve intendersi come un'attività che costituisce la normale mansione del dipendente;
 - b) Collocazione della prestazione lavorativa all'interno dell'ordinario orario di lavoro settimanale;
 - c) Presenza in servizio con effettiva adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera di servizio esterno di vigilanza. Nel caso la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della ordinaria giornata lavorativa, l'indennità sarà proporzionalmente ridotta.
3. Misura dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del C.C.N.L. del 16.11.2022
 - a) Servizio di vigilanza esterna effettuato in attività ordinaria giornaliera feriale o serale: € 5,50 giornaliero;
 - b) Servizio di vigilanza esterna effettuato in attività ordinaria giornaliera festiva: € 5,50 giornaliero se svolta in turno; € 11,00 se svolta con articolazione oraria non organizzata in turni (es. orario spezzato).

Art. 17 - (Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021) - Il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione

1. Al personale inquadrato nelle aree degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di cui all'art.16 del C.C.N.L. 2019-2021, viene determinata una indennità di funzione connessa alle attribuzioni di cui agli artt.13 e 14 del vigente regolamento del Corpo Associato di Polizia Municipale.
2. I criteri per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:
 - a) **Funzioni di vice - comandante**
 - Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica:
 - 1) Inquadramento nell' Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;
 - 2) Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
 - 3) Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di vice - comandante da parte del dirigente;

- 4) *Provvedimento formale di attribuzione dell'indennità di funzione da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia.*

L'indennità economica di cui alla presente lettera a) viene fissata nell'importo massimo di € 4.000,00 annue per dodici mensilità.

b) Funzioni di addetto coordinamento e controllo (Ispettore) con responsabilità di servizio

• Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica:

- 1) *Inquadramento nell' Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;*
- 2) *Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;*
- 3) *Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di coordinamento e controllo con responsabilità di servizio, da parte del dirigente;*
- 4) *Provvedimento formale di attribuzione dell'indennità di funzione da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;*

L'indennità economica di cui alla presente lettera b) viene fissata nell'importo massimo di € 2.500,00 annue per dodici mensilità.

c) Funzioni di addetto coordinamento e controllo (Ispettore) con responsabilità di struttura organizzativa sotto ordinata al servizio

• Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica:

- 1) *Inquadramento nell' Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;*
- 2) *Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;*
- 3) *Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di coordinamento e controllo, con responsabilità di struttura organizzativa sotto ordinata al servizio, da parte del dirigente;*
- 4) *Provvedimento formale di attribuzione dell'indennità di funzione da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;*

L'indennità economica di cui alla presente lettera c) viene fissata nell'importo massimo di € 1.250,00 annue per dodici mensilità.

d) Funzioni di addetto al coordinamento

• Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica:

- 1) *Inquadramento nell' Area degli Istruttori;*
- 2) *Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;*
- 3) *Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di coordinamento da parte del dirigente;*
- 4) *Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;*

L'indennità economica di cui alla presente lettera d) viene fissata nell'importo di € 800,00 annue per dodici mensilità.

La graduazione della indennità di funzione di cui alle lettere a), b) e c) del presente articolo viene effettuata sulla base dei criteri di cui alla scheda sotto riportata:

Scheda di valutazione Indennità di Funzione - Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021	
Dipendente: _____ Fattispecie: Art. 17 lettera __) CCDI 2023-2025	
Fattori di valutazione	Punti (max. 100)
Complessità di gestione del personale da coordinare (min. 2 unità): <ul style="list-style-type: none"> • Bassa • Media • Elevata * Il giudizio di valutazione tiene conto del numero di unità e della categoria del personale coordinato	0-10 11-20 21-30
Complessità dei processi o attività: <ul style="list-style-type: none"> • Bassa • Media • Elevata * Per processo deve intendersi il complesso di attività il cui risultato consiste in un prodotto o servizio;	0-10 11-20 21-30
Livello di utilizzo di strumenti informatici e/o telematici <ul style="list-style-type: none"> • bassa (procedura standardizzata senza necessità di aggiornamento) • media (procedura non standardizzata e aggiornamento sporadico) • elevata (procedura non standardizzata e aggiornamento frequente) 	0-5 6-10 11-20
Necessità di interazione con soggetti esterni e/o interni per assicurare l'attività della struttura di preposizione : <ul style="list-style-type: none"> • sporadica • frequente • continua 	0-5 6-10 11-20
Totale punti	100

DISCIPLINA TRANSITORIA

Art. 18 - Norma transitoria

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto, salvo diversa decorrenza indicata all'interno di specifici articoli.

Dichiarazione congiunta a verbale:

Le parti concordano che la disciplina per la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, in attuazione dell'art. 82 del C.C.N.L. del 16.11.2022, sarà oggetto di separata contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4), nel rispetto degli specifici stanziamenti di bilancio mediante l'utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79, nel limite definito dalla contrattazione stessa e mediante il coinvolgimento, quale soggetto promotore, del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), di cui all'art. 57, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001;

The block contains several handwritten signatures and initials. At the top center is a large, stylized signature that appears to be 'vru'. Below it, to the left, is a signature that looks like 'Vog'. In the center, there are initials 'RW' followed by a large 'M'. To the right of 'M' is a signature that looks like 'P'. Further right is a signature that looks like 'A'. At the bottom right is a large, circular signature that appears to be 'Duf'. Below the 'Duf' signature is another signature that looks like 'S. S. S.'.