



Unione di Comuni Montana  
**Lunigiana**

---

Aulla - Bagnone - Casola in Lunigiana - Comano - Filattiera - Fivizzano - Fosdinovo - Lucciana Nardi - Mulazzo - Podenzana - Tresana - Villafranca in Lunigiana - Zeri

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2023/2025**

**Approvato con Delibera di Giunta n. 37 del 20 luglio 2023**

## **INDICE**

### **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **CAPO I**

**Art. 1 Quadro normativo e contrattuale** 4

**Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria** 4

### **TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

#### **CAPO I – Sistema delle relazioni sindacali**

**Art. 3 Verifiche dell’attuazione del contratto** 6

**Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi** 6

### **TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

#### **CAPO I – Nuovo sistema di classificazione**

**Art. 5 Progressioni economiche all’interno delle aree** 7

**Art. 6 Definizione delle procedure per le progressioni all’interno delle aree** 11

#### **CAPO II – Incarichi di Elevata Qualificazione**

**Art. 7 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato  
dei titolari di incarico di EQ** 13

#### **CAPO III – Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione**

**Art. 8 Gestione delle risorse umane nelle Unioni di Comuni** 15

**Art. 9 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione** 15

### **TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO**

#### **CAPO I - Istituti correlati all’orario di lavoro**

**Art. 10 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente** 16

**Art. 11 Reperibilità** 17

**Art. 12 Lavoro straordinario** 17

**Art. 13 Banca delle ore** 17

**Art. 14 Flessibilità dell’orario di lavoro** 18

### **TITOLO V – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

#### **CAPO I – Risorse e Premialità**

<b>Art. 15 Quantificazione delle risorse</b>	<b>19</b>
<b>Art. 16 Strumenti di premialità</b>	<b>19</b>
<b>Art. 17 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</b>	<b>20</b>
<b>CAPO II – Performance organizzativa e individuale</b>	
<b>Art. 18 Premio correlato alla performance organizzativa</b>	<b>21</b>
<b>Art. 19 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione</b>	<b>22</b>
<b>CAPO III – Disciplina delle indennità</b>	
<b>Art. 20 Principi generali</b>	<b>24</b>
<b>Art. 21 Indennità condizioni di lavoro</b>	<b>24</b>
<b>Art. 22 Indennità per specifiche responsabilità</b>	<b>25</b>
<b>CAPO IV – Altri compensi, incentivi e benefit</b>	
<b>Art. 23 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</b>	<b>28</b>
<b>TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI</b>	
<b>Art. 24 Salute e sicurezza sul lavoro</b>	<b>29</b>
<b>Art. 25 Innovazioni tecnologiche</b>	<b>29</b>
<b>Art. 26 Disposizioni finali</b>	<b>30</b>

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I**

**Disposizioni Generali**

**Art. 1**

**Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente C.C.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3- quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato da ultimo con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 83 del 28/12/2017;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n 84 del 28/12/2017 e modificato dalla delibera n. 33 del 28/03/2019.
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

**Art. 2**

**Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025.

2. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

**TITOLO II**  
**RELAZIONI SINDACALI**

**Capo I**

**Sistema delle relazioni sindacali**

**Art. 3**

**Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

**Art. 4**

**Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

**TITOLO III**  
**ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**Capo I**

**Nuovo sistema di classificazione**

**Art. 5**

**Progressioni economiche all'interno delle aree**

**(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)**

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 ai differenziali stipendiali verranno calcolate annualmente, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto. 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 massimo dei differenziali stipendiali per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella :

TABELLA CCNL 16/11/2022

AREA	Misura annua lorda differenziale e stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1.600,00	6
Istruttori	750,00	5
Operatori esperti	650,00	5
Operatori	550,00	5

**B) Requisiti di partecipazione**

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni per l'anno 2023 e 3 anni a partire dal 2024 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. Per l'anno 2023, in sede di prima applicazione, il criterio valutativo (colonna D) non tiene conto della partecipazione ai corsi mentre per gli anni 2024 e 2025 (colonna E) si terrà conto della partecipazione a tutti i corsi previsti nel proprio settore con decorrenza graduata dal secondo semestre 2023, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance del triennio precedente Anni 2023-2024-2025	Esperienza professionale Anno 2023	Esperienza professionale anno 2024-2025	Competenze professionali acquisiti a seguito percorsi formativi Anno 2023	Competenze professionali acquisiti a seguito percorsi formativi Anno 2024-2025	Totale
	A	B	C	D	E	
Operatori	60	40				100
Operatori esperti	70	28	25	2	5	100
Istruttori	70	26,5	20	3.5	10	100
Funzionari E.Q.	75	23	10	2	15	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica 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 anni per il 2023, 3 anni a partire dal 2024) secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

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

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

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

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi, nel triennio precedente, presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli conseguiti fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della progressione economica;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale previsti nei percorsi formativi approvati annualmente nel piano della formazione

Ai titoli vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

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.

### AREA OPERATORI ESPERTI

Titolo di accesso: Licenza scuola dell'obbligo

Titolo Punti max 5

Diploma di scuola secondaria superiore	1
Laurea	1
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	3 punti per la partecipazione a tutti i corsi previsti nel proprio settore della durata complessiva media di almeno 6 ore annue con decurtazione

	proporzionale per i corsi non fatti , con decorrenza graduata dal secondo semestre 2023.
--	--

#### AREA ISTRUTTORI

Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore

Titolo Punti max 10

Laurea triennale	1
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca	0,5
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	6,5 punti per la partecipazione a tutti i corsi previsti nel proprio settore della durata complessiva media di almeno 12 ore annue con decurtazione proporzionale per i corsi non fatti, con decorrenza graduata dal secondo semestre 2023.

#### AREA FUNZIONARI E.Q.

Titolo di accesso: laurea triennale

Titolo Punti max 15

Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1
Abilitazione professionale	1
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	13 punti per la partecipazione a tutti i corsi previsti nel proprio settore della durata complessiva

	media di almeno 18 ore annue con decurtazione proporzionale per i corsi non fatti con decorrenza graduata dal secondo semestre 2023.
--	--

Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (a titolo esemplificativo: sicurezza sui luoghi di lavoro, D.Lgs. 81/2008, anticorruzione e trasparenza, Codice di comportamento, HACCP, eccetera).

**D. Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

Il punteggio individuale è dato per l'anno 2023 dalla somma dei punti attribuiti A e B e D per Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari EQ e per gli anni 2024-2025 dalla somma dei punti attribuiti A e C e E per gli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari EQ

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto pari al 3%

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

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) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

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

**Art. 6**

**Definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle aree**

1. Sulla base delle risorse stanziato per le progressioni economiche all'interno delle aree, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, stabilendo il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area;

2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi due anni per l'anno 2023, tre anni a partire dal 2024 non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni per l'anno 2023, tre anni a partire dal 2024, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;

4. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto o dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse o comunque dal 1° gennaio dell'anno per il quale sono previste dal CCI le risorse per l'assegnazione di differenziali stipendiali.

L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;

5. Sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, per ogni Area di inquadramento viene formata una graduatoria di ente per ciascuna Area di inquadramento.

Ai fini della confluenza nella graduatoria dell'Area pertinente, per garantire maggiore omogeneità nelle valutazioni assegnate dai diversi Responsabili, il punteggio ottenuto da ciascun dipendente viene normalizzato, rideterminandolo alla luce della media delle medie dei punteggi ottenuti dai dipendenti di tutte le aree in cui è suddivisa la struttura con la seguente modalità:

- punteggio ottenuto dal singolo dipendente = x
- media dei punteggi dell'area della struttura del dipendente = Y
- media delle medie dei punteggi delle varie aree della struttura = Z
- punteggio normalizzato del dipendente = z

$$z = (x / Y) * Z$$

6. Le graduatorie, una per ciascuna Area di inquadramento, vengono predisposte dal Servizio Personale per tutte le aree della struttura e per tutte le aree di inquadramento, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente >Bandi di concorso>Bandi di concorso/Avvisi in corso" per almeno 15 (quindici) giorni;

7. Le graduatorie di cui al precedente comma vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "A" del presente articolo;

8. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale, se presente, oppure nelle stesse modalità di cui al comma 6) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il responsabile del personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.;

9. I dipendenti titolari dell'incarico di Elevata Qualificazione (art. 16, CCNL-2022), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al comma 5, in via preventiva, sarà definito, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei

Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022. Il medesimo personale verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ.

## **Capo II**

### **Incarichi di Elevata Qualificazione**

#### **Art. 7**

#### **Criteri generali per la determinazione**

#### **della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ**

**(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) - art. 17 CCNL)4**

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;

b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, [quest' ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo] seguendo il seguente calcolo:

- $\text{Retribuzione assegnata} = \text{Retribuzione nominale} \times \text{rapporto di lavoro (part time)}$
- $\text{Retribuzione spettante} = \text{Retribuzione assegnata} \times \text{tempo lavoro (mesi lavorati)}$
- $\text{Peso posizione (\%)} = \frac{\text{Indennità posizione spettante} \times 100}{\text{Totale risorse per retribuzione di posizione}}$
- $\text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} = \text{Peso posizione (\%)} \times \text{Totale risorse per retribuzione di risultato} / 100$
- $\text{Retribuzione di risultato da erogare} = \text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} \times \frac{\text{valutazione}}{100} + \text{eventuale compenso per incarico ad interim};$

c) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>2.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 2.001,00</i>	<i>4.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 4.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Da 7.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>80%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.001,00</i>	<i>100%</i>

3. Gli incentivi di cui all'art. 45 del D. lgs 32/2023 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordi.

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

### **Capo III**

#### **Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione**

##### **Art. 8**

##### **Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni**

###### **(art. 22 CCNL)**

1. Ai sensi dell'art. 22, comma quinto, del CCNL 16 novembre 2022 l'Unione può riconoscere al personale dei Comuni utilizzati dall'Unione anche a tempo parziale, con oneri a carico del proprio Fondo, i trattamenti accessori previsti dall'art. 80 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo di cui all'art. 80 allegata al presente contratto decentrato integrativo può comprendere tali emolumenti ove opportunamente individuati al personale dei Comuni utilizzato dall'Unione.

##### **Art. 9**

##### **Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione**

###### **(art. 23 CCNL)**

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente C.C.I comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

**TITOLO IV**  
**RAPPORTO DI LAVORO**  
**CAPO I**

**Istituti correlati all'orario di lavoro**

**Art. 10**

**Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

**(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.



## **Art. 11**

### **Reperibilità**

**(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile/annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018 (Euro 13,00 al giorno)
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di sette volte in un mese; in caso di esigenze di servizio il limite potrà essere elevato fino a un massimo di 10 giorni mensili; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Servizi per cui è stata istituita la reperibilità	n. addetti	Somma annua prevista
Antincendio	2	2.500,00

## **Art. 12**

### **Lavoro straordinario**

**(art. 7 comma 4 lett. s) - art. 32 - art.29 CCNL)**

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere r) e s) e dell' art. 32 del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni

## **Art. 13**

### **Banca delle ore**

**(art. 7 comma 4 lett. o), - art. 33 - art.29 CCNL)**

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera o) e dell'art. 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che:

- a. il limite massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a 100 (50 per l'anno 2023) da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
- b. alla sottoscrizione del presente contratto le ore pregresse accumulate da ogni dipendente sono quantificate dall'ufficio personale e comunicate a ciascuno via mail

## **Art. 14**

### **Flessibilità dell'orario di lavoro**

#### **(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)**

1. In applicazione all'art. 7 comma 4 lettera p) e 36 del CCNL 16/11/2022 le parti concordano, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare per il personale amministrativo e tecnico, fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita pari a 1 ora e 15 minuti, come stabilito dalla circolare n. 1/2020 del 07/01/2020.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

**TITOLO V**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**  
**CAPO I**

**Risorse e Premialità**

**Art. 15**

**Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 289 del 26/05/2023 per la parte stabile e con delibera di giunta n. 33 del 08/06/2023 per la parte variabile. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 229.825,00
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

**Art. 16**

**Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti dell'Unione in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
  - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per

specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;

f) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;

## **Art. 17**

### **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

#### **(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)**

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

4. Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta dell'Unione con deliberazione n.33 del 08/06/2023., le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 229.825,00 complessive di cui euro 84.528,95 di parte variabile tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come di seguito specificato: (come da allegato prospetto)

Strumenti di premialità	Riferimento criteri articolo CCI	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa	Art. 80 comma 2 lettera b)	33.811,58 (40%)
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022		
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	Art. 80 comma 2 lettera c)	3.584,00
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;	Art. 80 comma 2 lettera d)	2.600,00
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	Art. 80 comma 2 lettera e)	12.266,66
j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili	Art. 80 comma 2 lettera j	6.000,00
Totale		58.262,24

## CAPO II

### Performance organizzativa e individuale

#### Art. 18

#### Premio correlato alla performance organizzativa

##### (art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del

competente Responsabile.

## Art. 19

### Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo al comma 5 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta , nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Come previsto nell'art. 18, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

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

[a titolo esemplificativo]

$$P.I. = F / Sp \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione p.i. = punteggio individuale

5. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 43 del D.lgs. 32/2023 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)

subirà le seguenti riduzioni:

Incentivi		Performance individuale
Importo		Riduzione
Da	a	%
0	2.000,00	zero
2.001,00	4.000,00	20%
4.001,00	7.000,00	40%
7.001,00	10.000,00	60%
oltre	10.000,00	80%

In attuazione agli articoli 7, comma 4 , lettera ae) e 81, del CCNL 2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- La misura della maggiorazione è determinata nella misura del 30%
- La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato ripartito nelle due seguenti fasce che abbia raggiunto nell'anno una valutazione uguale o superiore a 90:
  1. Area Operatori ed Operatori Esperti (con un minimo di una unità)
  2. Area Istruttori e Funzionari e Elevata Qualificazione (con un minimo di una unità)
- L'assegnazione della maggiorazione del premio correlato alla performance individuale viene assegnato ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate.
- In caso di parità si tiene conto della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato dalla maggiore anzianità anagrafica.

**CAPO III**  
**Disciplina delle indennità**

**Art. 20**

**Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Funzionato incaricato di E.Q.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale a cura del competente Funzionario EQ
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicate per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate

**Art. 21**

**Indennità condizioni di lavoro**

**(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) e art. 84 bis CCNL-2022)**

In attuazione all'articolo 7, comma 4 lettera d) e 84-Bis del CCNL 2022 le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - Prestazioni che comportano lo svolgimento della propria attività di accalappiatura, custodia, pulizia e gestione dei cani presso il canile comprensoriale: Euro 5 giornalieri
  - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla attività di spegnimento incendi boschivi: euro 2 giornalieri
  - Prestazioni di lavoro in cantieri edili, forestali, agricoli in qualità di Direttore dei Lavori e/o Responsabile unico del procedimento o nell'espletamento di attività di controllo:



euro 2 giornalieri.

2. l'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a e 3.b

### **3.a. Attività a rischio:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Le parti individuano il personale che attualmente svolge attività disagiate come di seguito riportate:

### **3.b Attività disagiate**

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico – fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo / mansioni.

## **Art. 22**

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

1. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera f) del CCNL 16/11/2022 l'indennità prevista dall'art. 84 del medesimo CCNL viene erogata annualmente o mensilmente, 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;

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a Euro 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area di Funzionari ed Elevata Qualificazione e non titolare di incarico di E.Q., con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 secondo i seguenti criteri:

a) I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di Area EQ tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità, dirette o indirette, connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

b) l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;

c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità;

d) per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterno e/ o interno degli atti assunti	MAX	15 PUNTI
2)	Complessità dell'attività / punto di riferimento	MAX	15 PUNTI
3)	Responsabilità gestionale	MAX	15 PUNTI
	Punteggio	MAX	45 PUNTI

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento;
- La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti. In alternativa, il punteggio di detto criterio può essere assegnato se il dipendente è considerato dalla EQ il punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi pur non essendone il responsabile. La valutazione deve essere fatta in base alla complessità del procedimento;
- La responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

e) per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi

f) le schede di pesatura sono adottate dal Funzionario EQ dell'area di appartenenza,

3. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- Somma a disposizione (A)
- Somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti (B)
- Punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10 (C)
- Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:  $A/B * C$

4. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 D.L. 112/2008.

5. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.

7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

## CAPO IV

### Altri compensi, incentivi e benefit

#### Art. 23

#### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7 comma 4, lett. g) - art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - a. incentivi funzioni tecniche (D.Lgs. 36/2023);
  - b. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
  - c. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
3. Per l'anno 2023, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
	Incentivi per funzioni tecniche	Art. 80 comma 2 lettera g)	24.136,00
	Compensi ISTAT	Art. 80 comma 2 lettera g)	1.500,00

**TITOLO VII**  
**Disposizioni Finali**

**Art. 24**

**Salute e sicurezza sul lavoro**  
**(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)**

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
  - a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
  - b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
  - c) La metodologia è articolata come segue:
    - Valutazione periodica dei rischi;
    - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
    - Piano di Sicurezza.
  - d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
    - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
    - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
    - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
    - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
  - e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

**Art. 25**

**Innovazioni tecnologiche**  
**(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi,

l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;

2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

## **Art. 26**

### **Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
3. Le parti fin d'ora si impegnano ad incontrarsi periodicamente per il monitoraggio della fase esecutiva.

Aulla, li 24/07/2023

M.Alessandra Domenichetti

Sara Tedeschi

Celeste Ravani RSU

Pierangela Mannoni RSU

Bassignani Elisa RSU

Davide Ferrari CISL FP

Bacci Laura FP CGIL