



**COMUNE DI GUARDISTALLO**

(Provincia di Pisa)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)  
NORMATIVO 2023-2025 ED ECONOMICO 2023**

**COMUNE DI GUARDISTALLO**

Nella persona del:

Segretario Generale Dott. Antonio Salantri

Responsabile Area Contabile Dott.ssa Monica Regini

Responsabile Area Amministrativa Dott.ssa Chiara Carducci

**R.S.U. DEL COMUNE DI GUARDISTALLO**

RSU Dott.ssa Carmela Maiolino

**I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.**

C.G.I.L. FP Silvia Orsini

C.I.S.L. FPS

U.I.L. FPL

Guardistallo, 27 DIC 2023

## TITOLO I – PARTE NORMATIVA - DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni Generali

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI 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 CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle 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 novembre 2022 (da ora solo CCNL);
- b) il D.lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto dagli 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. 75/2017, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ai sensi degli 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 comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- f) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente;
- g) i CCNL comparto Regioni - Autonomie locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018, 16/11/2022.

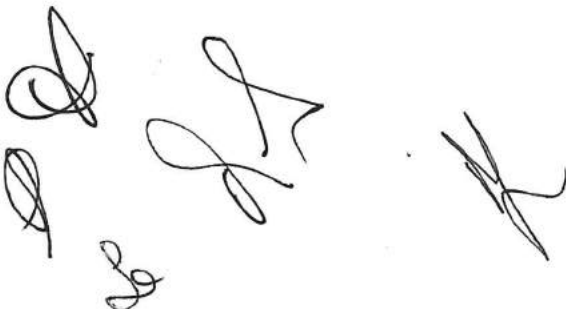
#### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

- 1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale – con contratto di formazione e lavoro.
- 2. Esso avrà vigenza dalla data di sottoscrizione e fino al 31 dicembre 2025.
- 3. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e l'utilizzo delle risorse del fondo del salario accessorio con apposito accordo. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali la convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, avverrà entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il 30 aprile di ciascun anno, come previsto dall'art. 8 comma 4 CCNL, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
- 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.

### Titolo II

#### Relazioni sindacali

#### Art. 3 - Principi



1. Il sistema di relazioni sindacali è strutturato per costruire relazioni stabili tra l'ente e soggetti sindacali, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza dell'ente di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati.

2. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, orientato alla prevenzione dei conflitti e si esplica nei seguenti istituti:

- informazione (Art. 4 CCNL)
- confronto (Art. 5 CCNL)
- organismo paritetico di partecipazione (Art. 6 CCNL)
- contrattazione collettiva integrativa (Art. 7 CCNL)

#### **Art. 4 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno 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 pubblica.

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 pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### **Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

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'eventuale accordo di interpretazione autentica 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.

3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

#### **Art. 6 - Clausole di raffreddamento**

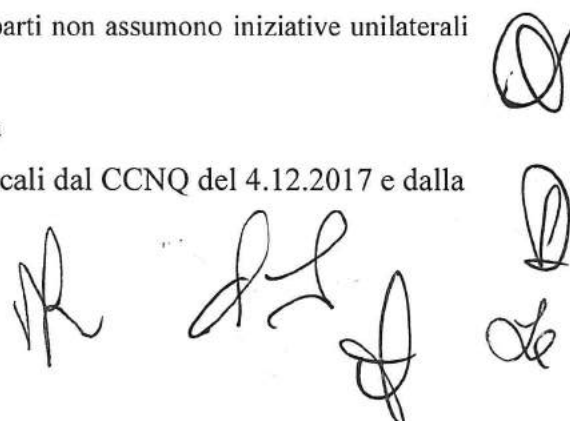
1. Le parti si impegnano a rendere concreti i principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiranno, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

#### **Art. 7 - Diritto di assemblea**

Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4.12.2017 e dalla



disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite (art. 10 CCNL), senza decurtazione della retribuzione.

#### **Art. 8 – Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali**

Lo sciopero proclamato deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a dieci giorni rispetto alla data dello sciopero, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

In caso di sciopero devono essere assicurati i seguenti servizi essenziali:

- stato civile;
- servizio elettorale;
- servizi cimiteriali;
- servizi di protezione civile;
- servizio Manutenzioni;

### **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

#### **CAPO I – Risorse e premialità**

##### **Art. 9 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale 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 accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive e indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

##### **Art. 10 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente e ai Regolamenti in vigore presso l'ente, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono utilizzabili i seguenti strumenti di premialità:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale pari almeno al 40%;
- premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL;
- le progressioni economiche all'interno dell'area, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse destinate, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 14;
- le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni

dell'art. 80, comma 2 e comma 3 del CCNL.

## **CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse**

### **Art. 11– Criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie e destinazione delle risorse**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 12, 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 e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e 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 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 a 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 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: programmazione/pianificazione da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, competenze dimostrate, comportamento organizzativo e 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.



COMUNE DI GUARDISTALLO			2023
SCHEMA UTILIZZAZIONE FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PRODUTTIVITA' ANNO 2023			
PROGRESSIONI ORIZZONTALI			€ 14.271,15
IPOTESI PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2023			€ 2.350,00
INDENNITA' COMPARTO			€ 5.497,64
RESPONSABILITA' art. 84 CCNL 2019-2021			€ 4.625,00
C			
		TOTALE RESPONSABILITA'	€ 4.625,00
ALTRE INDENNITA'			€ -
REPERIBILITA' Art. 24 CCNL 2018			€ 1.500,00
Maneggio valori			€ 1.040,00
RISCHIO			€ 720,00
RIPOSO COMPENSATIVO			€ -
TOTALE IMPIEGATO IN PARTE STABILE			€ 30.003,79
PRODUTTIVITA'			€ 11.812,37
Produttività progetti obiettivo			€ 0,00



Produttività - performance			€ 11,812,37
		totale produttività	€ 11.812,37
<b>FONDO</b>			
PARTE STABILE	€ 39.916,16		
RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2023 (CCNL 22.1.2004 art. 31 c. 3)	€ 1.900,00	USATO	
<b>TOTALE FONDO 2023</b>	<b>€ 41.816,16</b>	<b>€ 41.816,16</b>	

### CAPO III – Progressione economica orizzontale

#### Art. 12 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza dopo il trattamento tabellare, di successivi "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio così come definiti nella Tabella A) del CCNL.

2. La progressione economica viene riconosciuta nel limite delle risorse stabili destinate, a tal fine, dalla contrattazione decentrata a favore di una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai dipendenti al 01.01. di ogni anno, non superiore a:

- 30% per l'annualità 2023;
- 35% per l'annualità 2024;
- 35% per l'annualità 2025.

sempre con arrotondamento all'unità inferiore, attraverso procedure selettive di area, attivabili annualmente, e nel limite del rispetto della percentuale del 50% degli aventi diritto.

3. Possono accedere alle procedure selettive di area per l'assegnazione di progressioni economiche i dipendenti che:

- non hanno avuto una progressione economica orizzontale o un nuovo "differenziale stipendiale" da almeno 2 anni;
- non sono stati destinatari di una sanzione disciplinare superiore alla multa negli ultimi 2 anni;
- hanno realizzato un punteggio medio negli ultimi tre anni non inferiore a 70.

4. La procedure selettive di area è attuata secondo i seguenti criteri:

- **Media delle ultime tre valutazioni** individuali annuali conseguite o comunque, in caso di mancata valutazione per assenza dal servizio in uno di tali anni, delle ultime tre valutazioni disponibili – fino a un massimo di **70 punti**. Il punteggio viene calcolato in misura proporzionale a tale media;
- **Esperienza professionale** maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, presso qualsiasi Amministrazione al 31/12 dell'anno precedente la selezione - fino a **30 punti**. Il punteggio viene attribuito nel modo seguente: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 3 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza.

6. L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri, partendo dai punteggi più elevati (sommatoria dei criteri a) b) , fino ad utilizzo della capienza della quota stessa destinata, nel rispetto del limite *massimo/numerico* di contingente di personale stabilito.

7. 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:

- maggiore anzianità nella posizione economica dell'Area di appartenenza;
- titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'area di appartenenza;
- maggiore età anagrafica;
- maggiore anzianità di servizio

#### **Art. 13 – Modalità di assegnazione delle Progressioni economiche**

1. La parte pubblica proporrà quanto destinare annualmente a nuove Progressioni economiche (PE).

2. Le risorse destinate alle progressioni economiche saranno ripartite in proporzione alle categorie professionali dei dipendenti in base all'incidenza percentuale delle diverse categorie tenuto conto del numero complessivo dei dipendenti.

3. La procedura di selezione si svolge, di norma, tra il 1° settembre e il 31 dicembre dell'anno di riferimento, tenuto conto dei dipendenti in servizio al 1° gennaio. Le progressioni saranno riconosciute nel rispetto degli eventuali limiti fissati dal CCNL.

#### **Art. 14 – Procedura di approvazione e assegnazione delle PE**

1. Il Servizio Personale provvederà all'approvazione dell'elenco degli ammessi e dei non ammessi e delle graduatorie, per ciascuna categoria, in ordine di punteggio degli ammessi.



2. Entro dieci giorni dalla pubblicazione ogni dipendente potrà ricorrere, motivando, contro la non ammissione o il punteggio assegnato.
3. Il Segretario Generale provvede all'esame dei ricorsi, all'eventuale diniego, all'accoglimento totale o parziale, approvando definitivamente le graduatorie.
4. Il Servizio Personale emette provvedimento per l'assegnazione delle PE agli aventi diritto.

#### **CAPO IV – Performance e Premio individuale**

##### **Art. 15 – Disciplina della performance e del premio individuale**

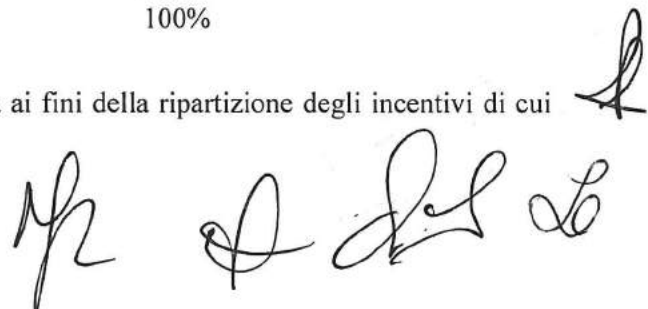
1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione come previsto dal Sistema di valutazione della performance per il personale del comparto del Comune di Guardistallo.
2. Le modalità di erogazione della performance individuale avverrà sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione vigente;
3. La maggiorazione di cui all'art.81 è stabilita nella misura del 30% (valore minimo) del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata, per per l'Ente, fino ad un massimo del 20% dei dipendenti con arrotondamento per eccesso.
4. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione massima. Qualora, all'interno dell'Ente vi sia un numero di dipendenti in possesso di detto requisito superiore al 20% si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
  - media delle valutazioni conseguite nei 2 anni precedenti;
  - non aver mai percepito la maggiorazione;
  - il più anziano di servizio presso l'Ente.

##### **Art. 16 – Decurtazione per i beneficiari di altri compensi incentivanti**

Le parti stabiliscono di applicare una decurtazione, secondo lo schema seguente, delle quote individuali spettanti di incentivo alla produttività per quei dipendenti che hanno percepito nell'anno oggetto di valutazione altri incentivi per specifiche attività e prestazioni previste da particolari norme di legge (i compensi si intendono al lordo degli oneri a carico del dipendente):

DA €	A €	%
0	2.000,00	0
2.000,01	3.000,00	10%
3.000,01	4.000,00	20%
4.000,01	5.000,00	30%
5.000,01	8.000,00	50%
	Oltre 8.000,01	100%

La sommatoria delle decurtazioni di cui sopra va considerata ai fini della ripartizione degli incentivi di cui



all'articolo precedente a favore dei dipendenti non beneficiari dei compensi incentivanti di cui al presente articolo.

**CAPO V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità**

**Art. 17 – 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 professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di settore.
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 Responsabile.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati 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 eccezioni di seguito specificate.
9. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, considerando comunque effettiva presenza anche il giorno di riposo compensativo e/o di recupero a fronte di maggiore prestazione effettuata in un periodo temporale precedente, secondo le seguenti misure:

- espletamento di attività esposta a rischio: € 1,15 al giorno,
- espletamento di maneggio valori: € 1,00 al giorno

10. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci ( per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

11. **Attività a rischio:** si individuano le prestazioni soggette a rischio:

- 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;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

L'indennità di cui trattasi è corrisposta al seguente personale: personale operaio.

## **12. Maneggio Valori:**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.
- L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva del Segretario Comunale, sulla base delle presenti disposizioni.
- L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

## **13. Indennità Servizio esterno**

1. Al personale di Polizia Locale che svolge, in via continuativa, servizi esterni di vigilanza, spetta l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del Ccnl. FL 16/11/2022, al verificarsi di determinati requisiti di cui ai successivi commi.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno della sede dell'Ente qualora lo stesso abbia una durata prevalente rispetto all'orario giornaliero di servizio.
4. La misura dell'indennità tra il minimo e il massimo previsto dall'art. 100 del Ccnl, FL 16/11/2022, tenuto conto dello svolgimento del servizio prestato è stabilita nella misura di € 1,00 giornaliera.

### **ART. 18 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL viene erogata annualmente per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree, che non risulti titolare di incarico di EQ.
2. In particolare, l'indennità di cui all'art. 84 del CCNL è riconosciuta ai dipendenti che ricoprono un ruolo caratterizzato da particolari e specifiche responsabilità rispetto all'organizzazione del lavoro e all'organizzazione degli uffici e servizi.
3. Non possono essere retribuiti con tale compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto

delle attività dei dipendenti, sulla base della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata con gli accordi di ente.

4. L'importo massimo da corrispondere al personale inquadrato *nell'Area degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ (non titolari di EQ e di P.O.)* è di € 2.500,00

I dipendenti, che possono essere destinatari dell'indennità di specifiche responsabilità, sono individuati dal competente Responsabile con un atto organizzativo di assegnazione:

- a) in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità del procedimento e responsabilità personali, per un importo massimo di € 2.100,00:

15 punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA
40 punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
45 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegnano i punti massimi sotto riportati:

Punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA – MAX 15 PUNTI
15	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti degli incarichi
10	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti degli incarichi
5	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B che vengono investiti degli incarichi

Punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' – MAX 40 PUNTI
Sino a 40	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina

	di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
Sino a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice oolitico dell'Ente ecc.)
Sino a 20	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA – MAX 45 PUNTI
Sino a 45	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Sino a 30	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
Sino a 20	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile dell'Area di riferimento.

L'indennità spettante si calcola secondo la seguente formula:

Indennità spettante 2100,00 x punteggio attribuito/100

- b) di compiti e responsabilità di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi, archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali, addetto ai servizi di protezione civile, funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori, previsti dall'art. 84 del CCNL indennità pari a € 400,00;

Le indennità di cui al presente articolo letta, a e B sono cumulabili nel caso ricorra la fattispecie.



6. L'indennità di cui al presente articolo non è legata alla presenza effettiva in servizio, ma proporzionata alla durata della prestazione lavorativa.

## CAPO VI – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

### Art. 19 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

**1 Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997**: tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d), del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile competente.

**2 Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), CCNL**: i compensi previsti da disposizioni di legge si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo quanto previsto nello specifico regolamento approvato dall'Ente;
- recupero evasione, secondo quanto previsto nello specifico regolamento approvato dall'Ente;
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del d.l. 269/2003).

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile competente.

**3 Risparmi di cui all'art.16, comma 5, del d.l. 98/2011**: le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 convertito in legge 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall' articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del D.lgs. n.141/2011 e art.5, comma 11 e seguenti del D.L. n.95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'Ente.

Le relative somme potranno essere erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile competente.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79 del CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.



## CAPO VII – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

### Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle EQ

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 Posizione organizzativa:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'Ente, viene destinata una quota pari almeno al 15 % per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
- b) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del suindicato criterio rappresentano economie di bilancio per l'ente;
- c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art.17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita dal Responsabile che conferisce l'incarico ad interim, nell'ambito dello stesso.

2. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del CCNL 2019-2021, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 20, comma 1 lett. da a) a g) del CCNL 2019-2021.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 20, comma 1, lett. h), del CCNL e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- gli incentivi per funzioni tecniche;
- compensi professionali degli avvocati;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, ex lege 326/2003;
- compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, spese del giudizio;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

3. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

4. Per i rapporti iniziati o cessati nel corso dell'anno, la quota individuale di retribuzione di risultato sarà riproporzionata al periodo di effettivo incarico.

### TITOLO III – DISCIPLINA IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

### **Art. 21 – Reperibilità**

L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente per la Farmacia comunale;

Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24 del CCNL pari a €. 10,33 per ogni 12 ore di servizio prestato;

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni 12 ore di servizio prestato.

### **Art. 22 – Lavoro straordinario**

1. In applicazione dell'art. 32 del CCNL del CCNL FL 16/11/2022 le parti concordano che:

a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue;

## **TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

### **CAPO I – Discipline Particolari**

#### **Art. 23 – Personale comandato o distaccato**

3. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

#### **Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

3. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

#### **Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il dipendente con contratto a tempo determinato abbia un rapporto di lavoro complessivo di almeno sei mesi.

#### **Art. 26 – Lavoro somministrato**

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare alla erogazione dei

connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Per poter essere valutati e concorrere alla erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il dipendente con contratto a tempo determinato abbia un rapporto di lavoro complessivo di almeno sei mesi.

Guardistallo, 27 DIC 2023

