



COMUNE DI MUSSOMELI

Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
COMUNE DI MUSSOMELI
GIURIDICO 2024 – 2026

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)	4
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL).....	5
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D. Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL) .	5
Art. 5 - Materie oggetto di contrattazione decentrata (art.7, comma 4 CCNL)	5
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	6
CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ	6
Art.6 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL).....	6
Art. 7 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL)	6
CAPO II — CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	7
Art. 8 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a e b, CCNL)	7
Art.9 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)	7
Art.10 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)	8
CAPO III — TITOLARI DI INCARICHI EQ.....	10
Art. 11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione di EQ e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL/2022 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)	10
Art. 12 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)	10
CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	11
Art. 13 - Principi generali.....	11
Art. 14 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c), art. 14 CCNL 16 novembre 2022)	11
CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	13
Art. 15 - Principi generali.....	13
Art. 16 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), art. 70 bis CCNL/2018 e art.84bis CCNL/2022) (MINIMO € 1,00- MASSIMO € 15,00).....	13
Art. 17 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), art. 100 CCNL/2022).....	15
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ'	16
Art.18 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità' di comparto (art 80 CCNL/2022)	16
Art. 19 - Criteri e utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di particolari categorie di lavoratori (art.7, comma 4, lett. f, art. 84 CCNL/2022)	16
ART. 20 - Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018).....	18
Art.21 - Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 7, comma4, lett. k e art. 30 CCNL 16 novembre 2022)	18
Art. 22 - Utilizzo delle risorse destinate a compensare l'esercizio di attività di capo gabinetto del sindaco e del presidente del consiglio.	19
CAPO V.....	20
UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI	20
Art. 23 - Utilizzo delle risorse variabili.....	20
CAPO VI.....	20

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	20
Art. 24 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art.7, comma 4 lett. g CCNL)	20
TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI	21
Art. 25 - Lavoro a distanza	21
Art. 26 - Personale comandato o distaccato	21
Art. 27 - Personale in gestione associata	21
Art. 28 - Piani di razionalizzazione.....	21
Art. 29 - Banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o CCNL)	21
Art. 30 - Orario plurisettimanale o multi-periodale (art. 7, comma 4, lett. q CCNL)	22
Art. 31 - Criteri generali per l’attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL.....	22
Art. 32 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)	22
Art. 33 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)	23
Art. 34 - Flessibilità dell’orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)	24
Art. 35 - Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)	25
Art. 36 - Innovazioni tecnologiche e formazione	25
Art. 37 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)	26
Art. 38 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato	26
Art. 39 – Disposizioni finali.....	27
ALLEGATI.....	29

TITOLO I - 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 di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - D. Lgs. n. 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;
 - D. Lgs. n. 150/2009 *"Attuazione della legge 4/3/2009, 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;
 - D. Lgs. n. 141/2011 *"Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15"* che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D. Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 *"Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica"*, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (*adeguato alla Riforma di cui al D. Lgs. 150/2009*), adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 92 del 20/05/2014;
 - Sistema di Valutazione del personale di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 252 del 24.12.2013
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D. Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D. Lgs. n. 141/2011).

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo parziale o a tempo pieno di cui alla dotazione organica ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.

"È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate."

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.

Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16.11.2022.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D. Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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; in questo 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 15 giorni dalla richiesta.
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.

Art. 5 - Materie oggetto di contrattazione decentrata (art.7, comma 4 CCNL)

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono quelle elencate all'art.7, comma 4 del CCNL.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

Art.6 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, da costituire secondo quanto previsto dall'art. 79 del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse previsto dall'art. 79 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 2, comma 3).

Art. 7 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
 - b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale
 - c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
 - d) indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi del l'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - e) compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art.84 del CCNL
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL
 - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL/2018 ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter del CCNL/2018 (compensi ISTAT)
 - h) compensi ai messi notificatori riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67, comma 3, lett. f del CCNL/2018, secondo la disciplina di cui all'art.54 del CCNL /2000 (a)
 - i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL e dell'art. 9 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per il 30% alla performance individuale. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente (art. 80, comma 3 CCNL).

CAPO II — CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 8 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a e b, CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi;
 - b) agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - c) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - d) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - f) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 40% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione di cui al Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente con atto G.M. n. 252/2013;
 - g) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 55% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale, il 5% sarà destinato a premiare la performance a livello di ente secondo quanto previsto dal vigente regolamento adottato con atto G.M. n.252/2013 sopra citato.
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 il sistema di valutazione - 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 qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance organizzativa e 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;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art.9 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di

- uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.
2. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
 3. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a) congedo ordinario;
 - b) permessi sostitutivi delle festività sopresse;
 - c) assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - d) assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;(5)
 - e) permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - f) assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - g) riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - h) congedi per le donne vittime di violenze;
 - i) permessi sindacali retribuiti;
 - j) i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)".
 4. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
 5. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
 6. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1 e 4, 5 e 6 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

Art.10 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile d'area e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo, determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.

5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi precedenti e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali.
7. All'8% con arrotondamento all'unità superiore dei dipendenti di ciascuna categoria, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.
8. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria valutato positivamente.
9. L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto ai commi 3 e 4 del successivo art. 22 ad oggetto "Compensi previsti da particolari disposizioni di legge".

CAPO III --- TITOLARI DI INCARICHI EQ

Art. 11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione di EQ e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL/2022 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL

L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente (art.17 comma 4 CCNL/2022).

L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti all'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.

La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:

- a) Istituzione di più fasce di valutazione;
- b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
- c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.

In caso di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1 lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato.

Art. 12 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 Novembre 2022

Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e per tale esigenza e al fine di individuare l'entità, scaturente dalla nuova pesatura delle indennità di posizione, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

Tali somme integrative saranno previste sul fondo per le risorse decentrate dell'anno 2024 e comunque fin quando non sarà possibile prevederle sul bilancio comunale come dettato da nuove disposizioni contrattuali.

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 13 - Principi generali

Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.

Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.

Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 14 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c), art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 2, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, oltre a possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione".
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno 12 mesi di servizio presso l'ente.
5. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
 - a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
 - b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile dell'area, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;

- d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
 - e.1. MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 45% su 100
 - e.2. ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito fino ad un Massimo di 40 punti.
 - e.3. CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Fino ad un Massimo di 15 punti.
 - a. Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento con, con il rilascio di attestati con profitto -a) punti 1 per ogni corso, con frequenza di almeno 10 ore, 2 punti con frequenza fino a 20 ore, 3 punti con frequenza fino a 30 ore, 4 punti con frequenza fino a 40 ore, da 40 ore in poi 5 punti,
 - b. Titoli di studio punti 3 per ogni titolo di studio superiore a quello previsto per l'accesso all'esterno per la categoria di inquadramento per un punteggio massimo di 15 punti;
- f) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
 - f.1. al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 - f.2. al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - f.3. al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 - f.4. al dipendente più anziano di età;
- g) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere e.1), e.2), e.3) del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;
- h) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;
- i) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- j) Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria.
- k) Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno relativo al periodo oggetto di valutazione;
- l) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 15 - Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di 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, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, se non automatica in quanto coincidente con la funzione ricoperta (anche a seguito di nomina), sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
3. 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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile d'area, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. 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.

Art. 16 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), art. 70 bis CCNL/2018 e art.84bis CCNL/2022) (MINIMO € 1,00- MASSIMO € 15,00)

L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.

L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.

L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 31.12.2022 con effetto dal 01.01.2024, fermo restando che le indennità correlate alle condizioni di lavoro rischiose, disagiate e relative al maneggio valori sono riconosciute per l'anno 2022 e 2023, secondo i criteri contenuti nel previgente C.C.D.I.

Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:

- a) **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. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro

- Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza
- Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione
- Esposizione a particolari condizioni lavorative correlate alla prontezza dell'azione amministrativa e al miglioramento dei servizi erogati

L'indennità viene erogata mensilmente (o annualmente) sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, nella misura di seguito indicata: Importo indennità giornaliera € 1,50

Ai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi "su chiamata" al di fuori dell'orario di lavoro compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario un'indennità di disagio per ogni intervento.

L'indennità in oggetto compete nei seguenti casi:

- la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per:
 - o fronteggiare eventi eccezionali o che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
 - o garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile;
 - o assicurare lo svolgimento di manifestazioni, eventi, cerimonie o adempimenti di carattere istituzionale purché il dipendente sia richiamato in servizio al di fuori del proprio orario.

L'importo dell'indennità è così determinato:

- €. 15,00 nei giorni feriali
- €. 15,00 in orario notturno, nei giorni festivi o non lavorativi

La chiamata deve essere effettuata dal Responsabile di riferimento e/o trattandosi di evento non prevedibile dal Sindaco, dall'Assessore di reparto, da Responsabili anche non di Area e dal Segretario Comunale.

I profili professionali a cui spetterà l'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui al punto a) sono i seguenti: Messo notificatore, Personale di protocollo, Personale addetto alla predisposizione di atti di giunta e consiglio, Personale addetto alla gestione convenzioni con Università e Centri di Ricerca, Personale addetto all'Area Cimiteriale e al personale individuato dai capi area aventi i requisiti di cui sopra.

b) *Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute* (vedi D.PR. n.347/1983):

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi),
- mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- attività che determinano condizioni di lavoro 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 viene erogata mensilmente (o annualmente) sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, nella misura di seguito indicata: Importo indennità giornaliera € 1,50

Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

I profili professionali a cui spetterà l'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui al punto b) sono i seguenti: Operai, Autisti di mezzi pesanti, Autista scuolabus, Personale addetto alla predisposizione atti TSO.

c) *Implicanti il maneggio valori*: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi

che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata mensilmente (o annualmente) sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, nella misura di seguito indicata:

Valori annui maneggiati

Importo indennità giornaliera da:

- € 3.001,00 a € 13.000,00 € 1,00
- da € 13.001,00 a € 40.000,00 € 1,50
- oltre 40.000,00 € 2,00

La misura giornaliera della indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento delle attività sopra individuate, per l'effettiva incidenza di ciascuna delle causali e per le caratteristiche istituzionali e dimensionali del Comune di Mussomeli è fissata in € 1,50.

I profili professionali a cui spetterà l'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui al punto c) sono i seguenti: Economo comunale e/o Agenti contabili.

Art. 17 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), art. 100 CCNL/2022

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 1,50 (minimo € 1,00 massimo € 15,00)
2. L'indennità in questione va riconosciuta solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, svolge effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria (non, dunque, in straordinario) in servizi esterni di vigilanza in strada, con esclusione di servizi non di vigilanza esterna; la "continuità" nello svolgimento di servizi esterni di vigilanza in strada deve intendersi come un'attività che costituisce la normale mansione del dipendente e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art.30 CCNL/2022, con le indennità di cui all'art.37, comma 1, let. b) del CCNL/1995 (esercizio di funzioni), con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva e con i compensi derivanti da attività svolte pe conto di soggetti terzi a carico di questi ultimi;
4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
5. La misura giornaliera della indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento delle attività sopra individuate, per l'effettiva incidenza di ciascuna delle causali e per le caratteristiche istituzionali e dimensionali del Comune di Mussomeli è fissata in € 1,50.
6. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 31.12.2022 con effetto dall'01.01.2023.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art.18 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità' di comparto (art 80 CCNL/2022)

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 del CCNL del 22.0.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Egualmente non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
2. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Art. 19 - Criteri e utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di particolari categorie di lavoratori (art.7, comma 4, lett. f, art. 84 CCNL/2022)

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.84 del CCNL, che svolgono le mansioni inerenti alle qualifiche e ai compiti di responsabilità o sono in possesso di atto formale di nomina di Responsabile, è prevista una indennità fino a € 3.000,00 annui lordi.
2. L'art.84 individua a titolo esemplificativo e non esaustivo i profili professionali cui compete l'indennità.

Le specifiche responsabilità potranno essere attribuite in presenza di:

- Procedimenti complessi gestiti
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire provvedimenti complessi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti aventi anche rilevanza esterna con esclusione della firma dell'atto finale e che denotano la necessità di relazioni e rapporti inter-organici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc..). La complessità rileva tenendo conto di molteplici elementi, quali la farraginosità e la continua evoluzione del quadro normativo, la mancanza di univoci orientamenti giurisprudenziali e della prassi in materia, la stratificazione delle fonti normative;
- Complessità tecnica/amministrativa
Responsabilità collegate ad attività che richiedono competenze specialistiche di rilievo, intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative anche relative a più settori, di frequente aggiornamento, di formazione professionale specifica, necessità di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi;
- Correlazione delle attività proprie con quelle degli altri uffici
- Gradi di esposizione economica o giuridica, verso l'esterno o verso l'amministrazione
Assunzione di responsabilità extracontrattuali, civili, penali e amministrativo-contabili
- Livello di autonomia per lo svolgimento di competenze attribuite o di attività di studio

particolarmente rilevanti

Livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni assunte dal proprio Responsabile di Area e, più in generale, dall'Ente;

- Direzione o coordinamento di unità operative semplici o complesse o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati
Responsabilità organizzativa relativa alla direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati;
- Attività che richiedono un'innovazione gestionale.

Di seguito si individuano i seguenti importi per le specifiche responsabilità da attribuire:

- per i funzionari (ex CAT. D) Fino a un massimo di € 1.000;
- per gli istruttori (ex CAT. C) Fino a un massimo di € 700;
- per gli operatori esperti (ex CAT B3) Fino a un massimo di € 500

I profili professionali a cui spetterà l'indennità per specifiche responsabilità sono i seguenti:

- A. personale incaricato di responsabilità di Servizio:
Responsabile servizi sociali e distrettuali;
 - B. personale responsabile di procedimenti complessi:
Responsabile ufficio personale, responsabile procedimenti ufficio servizi sociali comunali e distrettuali, elencati a titolo esemplificativo e non esaustivo;
 - C. personale responsabile di procedimenti derivanti dall'esercizio di compiti legati a determinate nomine o qualifiche:
Responsabile dei tributi (indennità da differenziare se responsabile di n.1 o più tributi);
Ufficiale di stato civile, di anagrafe ed ufficiale elettorale;
Responsabile componente ragioniere gruppo piano del distretto D10;
Responsabile ufficio biblioteca
Responsabile servizi di protezione civile
 - D. personale che coordina operatori di pari o inferiore categoria:
Responsabile squadre manutenzione strade ed edifici/illuminazione pubblica o coordinatore uffici;
 - E. personale responsabile di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA, di compiti legati alla trasparenza, alla protezione dei dati, alla comunicazione dati ANAC:
Responsabile per la transizione digitale;
Responsabile trasmissione dati ANAC e trasparenza
3. Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario)
 4. Al personale che, a seguito di prolungata assenza per motivi di salute o familiari del responsabile di Area, svolge, con atto formale, attività vicarie sarà corrisposto un compenso di € 3.000,00 annui.
 5. Al personale educativo dell'asilo nido competono le indennità di cui all'art.31 delle code contrattuali e dell'art.6 del C.C.N.L. 5.10.2001.
 6. Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.
 7. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono quantificate per l'anno 2024 **nell'allegato B** del presente contratto;

ART. 20 - Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. Le aree di pronto intervento individuate dal Comune di Mussomeli che prevedono l'istituto di pronta reperibilità sono le seguenti:
 - a. Reperibilità di stato civile
 - b. Reperibilità di ufficio tecnicoEsso è remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio responsabile di Area anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

I profili professionali a cui spetterà l'indennità correlata alla reperibilità sono i seguenti: Personale di stato civile, Geometri e Operai squadre ufficio tecnico.

Art.21 - Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 7, comma4, lett. k e art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità

- necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
 5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
 6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione
 7. in turno.
 8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
 9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.
 10. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:
 - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;

Art. 22 - Utilizzo delle risorse destinate a compensare l'esercizio di attività di capo gabinetto del sindaco e del presidente del consiglio.

Ai sensi del vigente regolamento degli uffici e dei servizi ai dipendenti individuati con provvedimento sindacale posti alle dirette dipendenze del Sindaco e del Presidente del consiglio compete una indennità annua nella misura fissa di:

- € 1.500,00 dipendenti individuati con provvedimento sindacale posti alle dirette dipendenze del Sindaco;
- € 1.000,00 dipendenti individuati con provvedimento sindacale posti alle dirette dipendenze del

Presidente del consiglio;
stabilita per il periodo di validità del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, da ripartire in egual misura tra i componenti degli uffici stessi, indipendentemente dal numero.

CAPO V

UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI

Art. 23 - Utilizzo delle risorse variabili

Le parti convengono di destinare le risorse variabili al finanziamento degli istituti discrezionali o comunque oggetto di valutazione da cui conseguano compensi o indennità non predeterminate dalle norme dei contratti collettivi nazionali.

CAPO VI

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 24 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art.7, comma 4 lett. g CCNL)

1. Rientrano nella presente fattispecie tutti gli istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato, individuate a titolo esemplificativo e non esaustivo all'art. 20 del CCNL/2022.
2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 25 - Lavoro a distanza

1. I dipendenti che effettuano prestazione lavorativa in modalità agile o da remoto così come disciplinata dal titolo VI (art.63-69) del CCNL/2022, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

Art. 26 - Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le 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.

Art. 27 - Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

Art. 28 - Piani di razionalizzazione

1. Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.
2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D. Lgs 150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.
4. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.
5. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

Art. 29 - Banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina dell'articolazione dell'orario di servizio e di lavoro, la presente norma regola l'istituzione ed il funzionamento della "Banca delle ore" di cui all'art.33 del CCNL/2022.
2. Ai sensi dell'art.33 del CCNL/2022 presso il comune di Mussomeli è istituita la banca delle ore per consentire, a richiesta del dipendente, di fruire di permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario preventivamente autorizzate e concordate, escludendo qualsiasi forma di remunerazione.
3. L'ufficio presenze del personale è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore le prestazioni straordinarie autorizzate ed effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito

della banca delle ore, nel limite annuo individuale di 90 ore per tutto il personale e di 180 ore per i profili professionali per i quali è richiesto il servizio esterno, da utilizzarsi dal dipendente interessato entro la fine dell'anno successivo a quello di maturazione. Nel conteggio complessivo non andrà calcolato il riposo compensativo di cui all'art.24 del CCNL/2000 (attività prestata in giorno festivo).

4. Le prestazioni di lavoro straordinario autorizzate e accantonate nella banca delle ore, per le quali il dipendente intende chiedere di fruire di riposi compensativi, possono essere cumulate sino ad usufruire di un permesso corrispondente all'intero orario lavorativo della giornata; non possono essere concesse più di 7 giornate consecutive tranne il caso di cessazione dal servizio.

Art. 30 - Orario plurisettimanale o multi-periodale (art. 7, comma 4, lett. q CCNL)

1. Ai sensi dell'art.31 del CCNL/2022 è possibile riferire la durata dell'orario normale settimanale di lavoro alla media in un periodo plurisettimanale.
2. Tale articolazione oraria consiste nella possibilità di programmare, per un arco temporale più ampio (mensile o pluri-mensile) una diversa distribuzione del tempo di lavoro ordinario dei dipendenti (36 ore settimanali) in modo da aumentare l'orario settimanale nei periodi di maggiore attività e di ridurlo in altri (es attività legate alle scuole – autista scuolabus -, turni Castello ecc.). In tali casi il periodo plurisettimanale è elevato a numero 24 settimane in un anno.
3. Si prevede il recupero della maggiore attività svolta mediante la diminuzione della prestazione oraria giornaliera nel restante periodo dell'anno o con la concessione di riposo giornaliero.

Art. 31 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186,186-bis e 187 dello stesso Codice da individuare con successivo atto.
2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art.98, c. 1 lett. b), CCNL 2022.
3. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti l'Ente destina una quota dei proventi in esame, pari al 7% del fondo stabile, per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 82 del Contratto.

Art. 32 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare 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 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 33 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
 - a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato fino al 10%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati dalla trasformazione del rapporto:
 - gravi motivi di salute su familiare al 3° grado
4. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del ri-proporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
5. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno- dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
6. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
 - si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
 - l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
7. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei

dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..

8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.
10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 34 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, l'insegnamento nelle scuole comunali, etc.).
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, si prevede per i dipendenti la possibilità di una flessibilità di entrata (7:45/8:30) e conseguentemente una flessibilità in uscita fermo restando l'osservanza dell'orario di lavoro di n.6 ore nei giorni di lunedì-mercoledì e venerdì e di 9 ore nei giorni di martedì e giovedì per un totale settimanale di 36 ore. Compatibilmente con le esigenze di

servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle seguenti fasce orarie:

- 08:30- 13:00;
 - 15:30-17:30.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del Settore.
 4. 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:
 - a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
 - b) assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
 - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 35 - Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
 - addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte almeno n. 7 ore di lavoro;
 - personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
 - addetti ai servizi bibliotecari, scolastici, educativi e museali.

Art. 36 - Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 37 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D. Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 38 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019- 2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^ aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro

straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Art. 39 – Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti danno atto che gli articoli relativi a materie soggette, ai sensi degli artt.5 e 9 del d.l.gs. n.165/2001 alla sola informazione di cui al CCDI precedente continuano ad essere applicati dall'amministrazione, se ed in quanto compatibili con la nuova normativa, e si dà per avvenuta l'informazione ai soggetti sindacali.

Le parti danno atto che gli istituti regolati dal precedente CCDI per l'anno 2023 saranno applicati e retribuiti secondo le regole in esso contenute per ultrattività del Contratto decentrato precedente così come le somme relative a specifiche disposizioni di legge saranno erogate giusta appositi impegni di bilancio.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti danno atto che le RSU aziendali hanno designato quale responsabile dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro (RLS) il dipendente _____.

ALLEGATI

Allegato 1

Nominativo Dipendente	
------------------------------	--

Criteria di valutazione per il passaggio alla posizione economica orizzontale successiva a quella in godimento	ANNO_
	Punteggio
1) Incidenza delle valutazioni delle performance del triennio precedente l'attivazione dell'istituto	0-45
a) <i>Il Punteggio viene parametrato sulla base della valutazione di 0,25 per ogni punto attribuito nel triennio precedente: esempio: max 300 (100 punti x 3 anni) x 0,133 a punto = 45 punti</i>	
2) Incidenza dell'esperienza professionale maturata	0-40
b) <i>1 punto per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi maturato nell'Ente e 0,50 per ogni anno o frazione di anno maturato in altri Enti</i>	
3) Incidenza delle competenze acquisite	0-15
a) <i>Percorsi di formazione con formale autorizzazione alla frequenza da parte dell'Ente, con il rilascio di attestati con profitto (punti 1 per ogni corso, con frequenza di almeno 10 ore, 2 punti con frequenza fino a 20 ore, 3 punti con frequenza fino a 30 ore, 4 punti con frequenza fino a 40 ore, da 40 ore in poi 5 punti, ad un massimo di punti 15)</i>	
c) <i>Titoli di studio punti 3 per ogni titolo di studio superiore a quello previsto per l'accesso all'esterno per la categoria di inquadramento</i>	
Totale	

IL RESPONSABILE DI AREA

IL DIPENDENTE

LE DISAPPLICAZIONI

Il CCNL 16 novembre 2022 contiene svariati articoli in cui viene menzionata specificamente la disapplicazione di disposizioni recate dai precedenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Di seguito si riportano nel dettaglio detti articoli del CCNL 2019-2021, con evidenziate a fianco le disposizioni che gli stessi articoli vanno a disapplicare e - se del caso – a sostituire.

DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE
Art. 3 “Obiettivi e strumenti relazioni sindacali”	Disapplica e sostituisce l’art. 3 del CCNL 21.05.2018
Art. 4 “Informazioni”	Disapplica e sostituisce l’art. 4 del CCNL 21.05.2018
Art. 5 “Confronto”	Disapplica e sostituisce l’art. 5 del CCNL 21.05.2018
Art. 6 “Organismo paritetico per l’innovazione”	Disapplica e sostituisce l’art. 6 del CCNL 21.05.2018
Art. 7 “Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie”	Disapplica e sostituisce l’art. 7 del CCNL 21.05.2018
Art. 8 “Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure”	Disapplica e sostituisce l’art. 8 del CCNL 21.05.2018
Art. 9 “Clausole di raffreddamento”	Disapplica e sostituisce l’art. 10 del CCNL 21.05.2018
Art. 10 “Diritto di assemblea”	Disapplica e sostituisce l’art. 56 del CCNL 14.09.2000
Art. 21 “Disapplicazioni”	Disapplica la disciplina dei seguenti articoli: <ul style="list-style-type: none"> ▪ art. 3 del CCNL 31.03.1999, come modificato dall’art. 12 del CCNL 21.05.2018; ▪ artt. 13, 14, 15, 16, 17 e 18 del CCNL 21.05.2018; ▪ Allegato A “Declaratorie” del CCNL 31.03.1999.

DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE
Art. 22 "Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni"	Disapplica e sostituisce l'art. 13 del CCNL 22.01.2004
Art. 23 "Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione"	Disapplica e sostituisce l'art. 14 del CCNL 22.01.2004, nonché l'art. 17, comma 6, del CCNL 21.05.2018
Art. 24 "Contratto individuale di lavoro"	Disapplica e sostituisce l'art. 19 del CCNL 21.05.2018
Art. 25 "Periodo di prova"	Disapplica e sostituisce l'art. 20 del CCNL 21.05.2018
Art. 26 "Ricostituzione del rapporto di lavoro"	Disapplica e sostituisce l'art. 26 del CCNL 14.09.2000, come integrato dall'art. 17 del CCNL 05.10.2001
Art. 27 "Fascicolo personale"	Disapplica e sostituisce l'art. 21 del CCNL 21.05.2018
Art. 29 "Orario di lavoro"	Disapplica e sostituisce l'art. 22 del CCNL 21.05.2018
Art. 30 "Turnazioni"	Disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL 21.05.2018
Art. 31 "Orario multiperiodale"	Disapplica e sostituisce l'art. 25 del CCNL 21.05.2018
Art. 32 "Lavoro straordinario"	Disapplica e sostituisce l'art. 38 del CCNL 14.09.2000
Art. 33 "Banca delle ore"	Disapplica e sostituisce l'art. 38-bis del CCNL 14.09.2000
Art. 34 "Pausa"	Disapplica e sostituisce l'art. 26 del CCNL 21.05.2018
Art. 35 "Servizio mensa e buono pasto"	Disapplica e sostituisce gli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000 e l'art. 13 del CCNL 09.05.2006
Art. 36 "Orario di lavoro flessibile"	Disapplica e sostituisce l'art. 27 del CCNL 21.05.2018

DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE
Art. 38 “Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono”	Disapplica e sostituisce l’art. 28 del CCNL 21.05.2018
Art. 39 “Disciplina delle ferie fruibili ad ore”	Disapplica e sostituisce l’art. 29 del CCNL 21.05.2018
Art. 40 “Permessi retribuiti”	Disapplica e sostituisce l’art. 31 del CCNL 21.05.2018
Art. 41 “Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari”	Disapplica e sostituisce l’art. 32 del CCNL 21.05.2018
Art. 42 “Permessi brevi”	Disapplica e sostituisce l’art. 33-bis del CCNL 21.05.2018
Art. 43 “Congedi per le donne vittime di violenza”	Disapplica e sostituisce l’art. 34 del CCNL 21.05.2018
Art. 44 “Assenze e permessi per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici”	Disapplica e sostituisce l’art. 35 del CCNL 21.05.2018
Art. 45 “Congedi dei genitori”	Disapplica e sostituisce l’art. 43 del CCNL 21.05.2018
Art. 46 “Diritto allo studio”	Disapplica e sostituisce l’art. 45 del CCNL 21.05.2018
Art. 47 “Congedi per la formazione”	Disapplica e sostituisce l’art. 46 del CCNL 21.05.2018
Art. 48 “Assenze per malattia”	Disapplica e sostituisce l’art. 36 del CCNL 21.05.2018
Art. 49 “Infortuni sul lavoro malattie professionali e malattie dovute a causa di servizio”	Disapplica e sostituisce l’art. 38 del CCNL 21.05.2018
Art. 50 “Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita”	Disapplica e sostituisce l’art. 37 del CCNL 21.05.2018
Art. 51 “Altre aspettative previste da disposizioni di legge”	Disapplica e sostituisce l’art. 40 del CCNL 21.05.2018
Art. 52 “Norme comuni sulle aspettative”	Disapplica e sostituisce l’art. 42 del CCNL 21.05.2018

DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE
Art. 53 "Servizio militare"	Disapplica e sostituisce l'art. 47 del CCNL 21.05.2018
Art. 54 "Principi generali e finalità della formazione"	Disapplica e sostituisce l'art. 49-bis del CCNL 21.05.2018
Art. 55 "Destinatari e processi della formazione"	Disapplica e sostituisce l'art. 49-ter del CCNL 21.05.2018
Art. 57 "Trattamento di trasferta"	Disapplica e sostituisce l'art. 41 del CCNL 14.09.2000, come integrato dall'art. 16-bis del CCNL 05.10.2001 e l'art. 70-octies del CCNL 21.05.2018
Art. 58 "Copertura assicurativa"	Dal 01.04.2023 disapplica e sostituisce l'art. 43 del CCNL 14.09.2000
Art. 59 "Patrocinio legale"	Disapplica e sostituisce l'art. 28 del CCNL 14.09.2000
Art. 60 "Contratto di lavoro a tempo determinato"	Disapplica e sostituisce l'art. 50 del CCNL 21.05.2018
Art. 61 "Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato"	Disapplica e sostituisce l'art. 51 del CCNL 21.05.2018
Art. 62 "Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale"	Disapplica e sostituisce l'art. 55 del CCNL 21.05.2018
Art. 70 "Disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro"	Dalla data di entrata in vigore della disciplina del Titolo VI del CCNL 16.11.2022, disapplica le disposizioni recate dall'art. 1 del CCNL 14.09.2000. Fino alla scadenza dei progetti di cui all'art. 3 del D.P.R. n. 70/1999, sono fatti salvi gli accordi di telelavoro sottoscritti alla data di entrata in vigore dello stesso CCNL 16.11.2022 e il corrispondente trattamento economico in godimento, in base alla disciplina previgente

DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE
Art. 71 "Obblighi del dipendente"	Disapplica e sostituisce l'art. 57 del CCNL 21.05.2018
Art. 72 "Codice disciplinare"	Disapplica e sostituisce l'art. 59 del CCNL 21.05.2018
Art. 74 "Nozione di retribuzione"	Disapplica e sostituisce l'art. 10 del CCNL 09.05.2006
Art. 75 "Tredicesima mensilità"	Disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL 09.05.2006
Art. 79 "Fondo risorse decentrate: costituzione"	Dal 1^ gennaio 2023 disapplica le clausole dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate dallo stesso art. 79 del CCNL 16.11.2022
Art. 80 "Fondo risorse decentrate: utilizzo"	Dal 1^ gennaio 2023 disapplica le clausole dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate dallo stesso art. 80 del CCNL 16.11.2022
Art. 81 "Differenziale del premio individuale"	Disapplica e sostituisce l'art. 69 del CCNL 21.05.2018
Art. 82 "Welfare integrativo"	Disapplica e sostituisce l'art. 72 del CCNL 21.05.2018
Art. 83 "Trattenute per scioperi brevi"	Disapplica e sostituisce l'art. 44 del CCNL 14.09.2000
Art. 84 "Indennità per specifiche responsabilità"	Disapplica e sostituisce l'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018
Art. 86 "Personale docente delle scuole dell'infanzia"	Disapplica e sostituisce gli artt. 30 e 33 del CCNL 14.09.2000. Disapplica altresì, limitatamente alla disciplina del precitato art. 33 del CCNL 14.09.2000, l'art. 7 del CCNL 05.10.2001
Art. 87 "Personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia"	Disapplica e sostituisce l'art. 31 del CCNL 14.09.2000

DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE
Art. 88 "Personale insegnante delle scuole gestite dagli enti locali"	Disapplica e sostituisce l'art. 32 del CCNL 14.09.2000
Art. 89 "Personale addetto al sostegno operante nelle scuole statali"	Disapplica e sostituisce l'art. 32-bis del CCNL 14.09.2000 nonché, limitatamente alla disciplina dello stesso art. 32-bis del CCNL 14.09.2000, l'art. 7 del CCNL 05.10.2001
Art. 90 "Personale docente dei centri di formazione professionale"	Disapplica e sostituisce l'art. 34 del CCNL 14.09.2000
Art. 97 "Indennità di funzione"	Disapplica e sostituisce l'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018
Art. 98 "Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada"	Disapplica e sostituisce l'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018
Art. 100 "Indennità di servizio esterno"	Disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018