



**COMUNE DI
FORTE DEI MARMI**

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

INDICE

Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Campo di applicazione
- Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Titolo II RELAZIONI SINDACALI

- Art. 3 – Informazione
- Art. 4 – Confronto
- Art. 5 – Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 6 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie
- Art. 7 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure
- Art. 8 – Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 9 – Interpretazione autentica

Titolo III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

- Art. 10 – Nuovo sistema di classificazione
- Art. 11 – Classificazione
- Art. 12 – Norme di prima applicazione
- Art. 13 – Progressioni Economiche all'interno delle Aree

Titolo IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI

- Art. 14 – Incarichi di elevata qualificazione
- Art. 15 – Conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione
- Art. 16 – Retribuzione di posizione e Retribuzione di risultato
- Art. 17 – Graduazione retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 18 – Compensi aggiuntivi ai titolari di EQ

Titolo V RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 19 – Orario di lavoro
- Art. 20 – Orario di lavoro straordinario
- Art. 21 – Turnazioni
- Art. 22 – Reperibilità
- Art. 23 – Orario multiperiodale
- Art. 24 – Pausa
- Art. 25 – Orario di lavoro flessibile
- Art. 26 – Ferie, recupero festività
- Art. 27 – Festività infrasettimanali
- Art. 28 Ferie e riposi solidali

- Art. 29 – Modalità di richiesta e fruizione dei permessi
- Art. 30 – Congedi per le donne vittime di violenza
- Art. 31 – Identità alias in percorsi di affermazione di genere
- Art. 32 – Unioni civili
- Art. 33 – Destinatari dei processi della formazione

Titolo VI TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 34 – Trattamento economico-normativo del personale a tempo indeterminato e in somministrazione
- Art. 35 – Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 36 – Lavoro agile
- Art. 37 – Lavoro da remoto
- Art. 38 – Formazione Lavoro agile e lavoro da remoto

Titolo VII SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

- Art. 39 – Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione
- Art. 40 - Progressione economica per gli operatori addetti a funzioni di coordinamento
- Art. 41 – Indennità di funzione
- Art. 42 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 43 – Indennità di servizio esterno
- Art. 44 – Incremento delle indennità di vigilanza

Titolo VIII TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 45 – Fondo risorse decentrate: componenti e costituzione
- Art. 46 – Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo
- Art. 47 – Performance Organizzativa
- Art. 48 – Indennità di condizioni di lavoro
- Art. 49 – Compensi derivanti da norme di legge
- Art. 50 – Indennità di specifiche responsabilità

Titolo IX BENESSERE DEL PERSONALE

- Art. 51 – Welfare integrativo
- Art. 52 – Previdenza complementare
- Art. 53 - Salute e sicurezza

Titolo X DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

- Art. 54 – Patrocinio legale
- Art. 55 – Messi notificatori
- Art. 56 – Disciplina e trattamento della trasferta

- Allegato 1: Lavoro agile – esempio di accordo
- Allegato 2: Documento comunale per la costituzione e ripartizione degli incentivi per le funzioni tecniche previste dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione di Forte dei Marmi, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto produce i suoi effetti normativi ed economici dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, fatte salve eventuali diverse ricorrenze stabilite per determinati istituti.
2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Gli effetti normativi ed economici di cui al comma 1 restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi. In ogni caso, in occasione dell'adozione, da parte dei competenti organi dell'Ente, di provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, si procede alla verifica sulla rispondenza della normazione decentrata ai provvedimenti stessi, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione adeguativa. Le parti possono disdire il presente contratto, in ogni tempo, in caso di stipulazione di nuovi contratti collettivi nazionali di comparto di parte normativa
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo / in sede di osservatorio paritetico di cui all'articolo

6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.

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

3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 4 (Confronto) e 6 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale:

- i dati sulle ore di lavoro straordinario;
- supplementare del personale a tempo parziale;

- il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;
- i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione;
- i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
- l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 4 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;

- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019-2021;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL 2019-21;
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione);
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico
- s) attività aventi un impatto sull'organizzazione dell'ente;
- t) attività di innovazione;
- u) miglioramento dei servizi promozione della legalità;
- v) miglioramento della qualità del lavoro
- w) miglioramento del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Art. 5
Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, comprese le Unioni dei comuni, con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma

2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente.

Art. 6

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie

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

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale come definito con atto Delibera di Giunta Comunale n. 36 del 16/02/2023: il Segretario Generale in qualità di Presidente e il Dirigente del 1° Settore Finanziario Commercio Personale in qualità di membro.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 2019/2021 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019/2021, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 de CCNL 2019/2021;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2019/2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL 2019/2021, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2019/2021 (Banca delle ore);
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 2019/2021 ;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 2019/2021 ;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 2019/2021 ;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019/2021 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 2019/2021, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del CCNL 2019/2021, in materia di turni di lavoro notturni;
- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 2019/2021;
- ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;
- ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo del CCNL 2019/2021;
- af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021(Fondo risorse decentrate: costituzione).

5. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per trattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 7

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto comma 7, deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-21

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) inclusa l'eventuale l'implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCI.

3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 2019-2021, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad).

4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 8

Clausole di raffreddamento

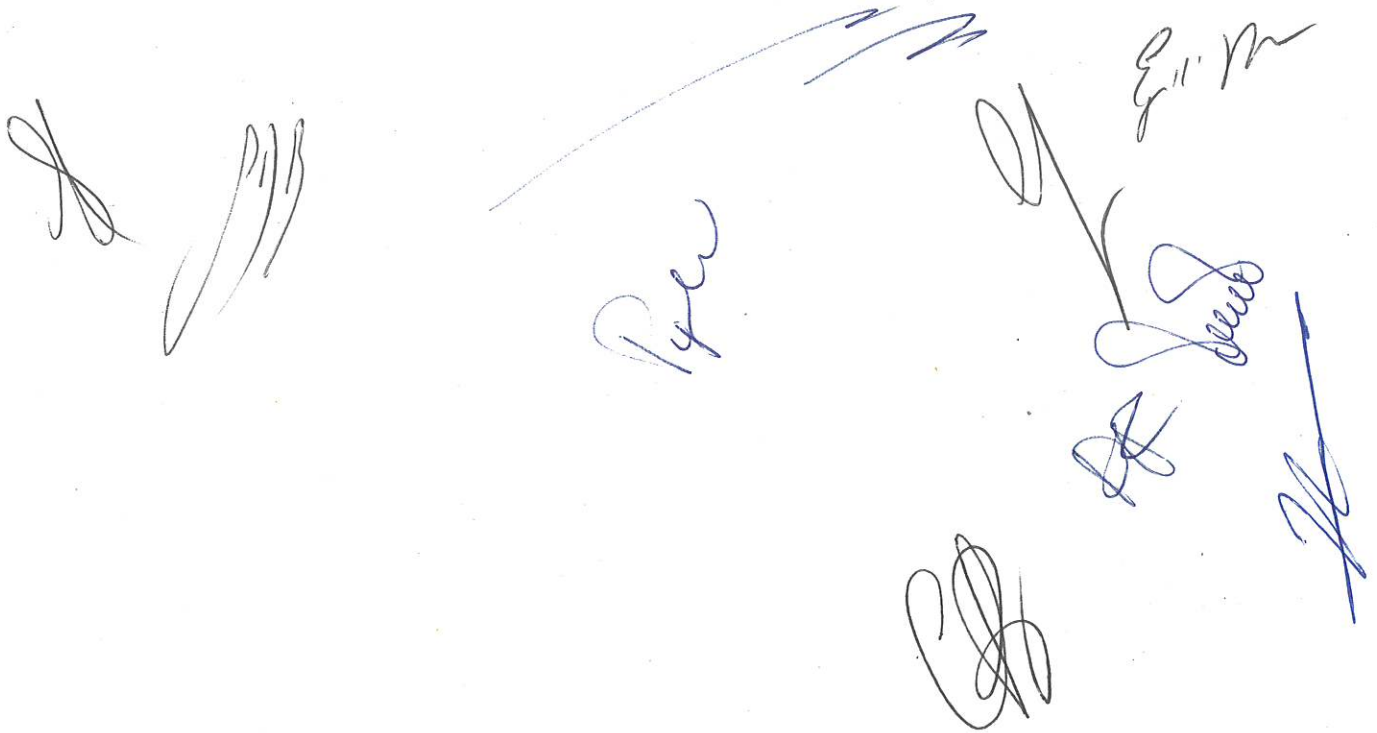
1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

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

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

Art. 9
Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.



The image shows several handwritten signatures in blue ink. At the top center, there is a large, sweeping signature. To the left, there are two smaller, distinct signatures. On the right side, there are several more signatures, some of which appear to be initials or shorter names, including one that looks like 'E.M.' and another that looks like 'S. S.'.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 10 Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l'obiettivo di attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 11 Classificazione

1. Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente individuati con Delibera di Giunta n. 259 del 27/07/2023 e al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi in previsione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione le parti, riunite in apposita delegazione trattante, hanno individuato secondo l'art. 5 comma 3 lettera c) del CCNL 2019/2021, i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente approvati con Delibera di Giunta n. 308 del 13/09/2023.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A della Delibera sopra richiamata "Profili Professionali in attuazione CCNL 16-11-22" che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
4. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019-21.

Art. 12
Norme di prima applicazione

1. Dal 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019-21 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

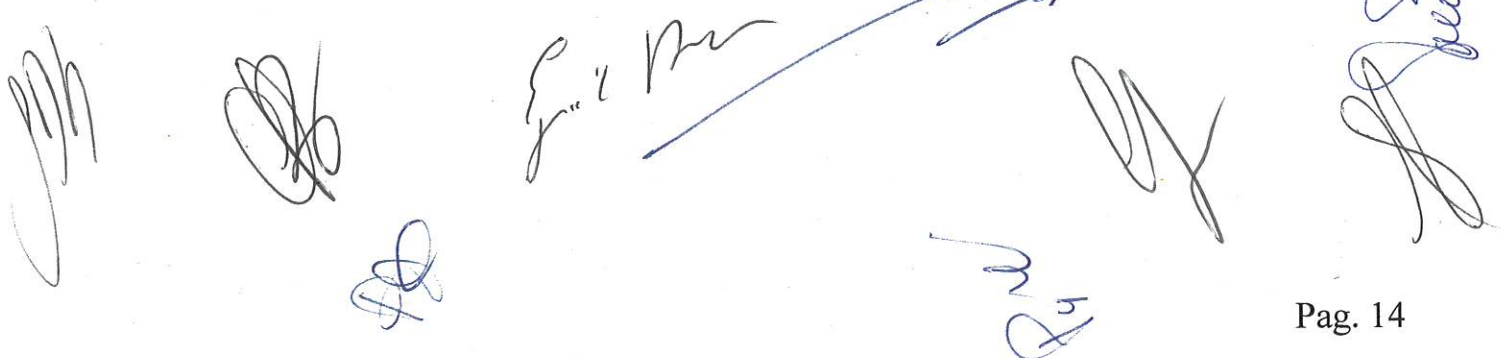
2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

3. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21.

4. Secondo quanto previsto dall'art. 4 (Confronto) del CCNL 2019-2021 i criteri per le procedure valutative di cui al precedente comma 6 sono fissate sulla base dei seguenti elementi

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali maturate,
 - percorsi formativi,
 - competenze tecniche,

5. A ciascuno dei criteri di cui ai punti a), b), c) non può essere attribuito un valore inferiore al 20%.



Art. 13
Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Si rimanda al Regolamento per le Progressioni economiche all'interno delle Aree, di all'art. 14 del CCNL 2019-2021 del 16/11/2022, di cui alla bozza di Regolamento allegata al presente CCI da approvarsi con Delibera di Giunta.



TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 14 Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21;

Tali posizioni richiedono:

a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad esplicita delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

2. Le posizioni di lavoro di cui al comma 1 ripartite alle figure di Elevate Qualificazioni che vengono distinte in due tipologie:

a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisiti;

3. Gli Incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei:

- Funzionari ed Elevata Qualificazione
- Istruttori o degli Operatori esperti (*per i comuni privi di Funzionari*)
- Istruttori (*per le ASP e le IPAB privi di Funzionari*)

4. Per la relativa disciplina si rimanda al "Regolamento per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione e per la determinazione della Retribuzione di Risultato dei Titolari di Incarico di E.Q." approvato con Delibera di Giunta n. 356 del 18/10/2023.

Art. 15

Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

1. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo di 3 anni e minimo pari a 1 anno con atto scritto e motivato previa Delibera di Giunta che ne determina la durata.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria interessato.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 16. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 16 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 16

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione sarà corrisposta come segue:

- secondo l'art. 17 comma 2 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di Euro 5.000 ad un massimo di Euro 18.000 annui lordi per tredici mensilità.

Art. 17

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato.

1. Nell'attribuzione dell'indennità di posizione si tiene conto del *Regolamento per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione e per la determinazione della Retribuzione di risultato dei Titolari di Incarico di E.Q* approvato con Delibera di Giunta n. 356 del 18/10/2023 e della Delibera di Giunta Comunale riguardante la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione di prossima approvazione.

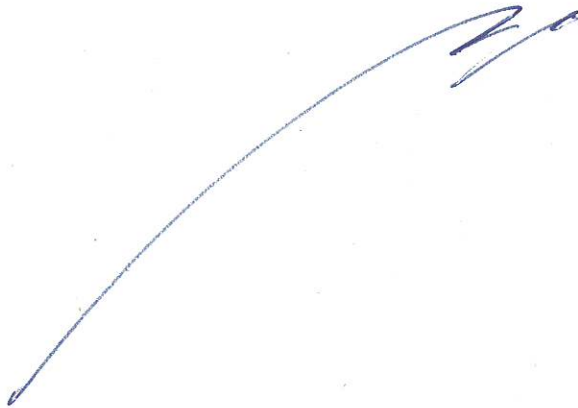
Art. 18

Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente CCNL, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021 ;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016 che verranno distribuiti in base all'*Allegato 2 " Documento comunale per la costituzione e ripartizione degli incentivi per le funzioni tecniche previste dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023"* che diventa parte integrante e sostanziale del presente accordo;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.



TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19 Orario di lavoro

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

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

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera secondo quanto previsto dall'art. 36 CCNL 2019-2021;

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite secondo la disciplina dell'art. 30 CCNL 2019 2021;

c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto secondo quanto previsto dall'art. 31 CCNL 2019-2021; Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4.

3. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 2, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

4. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

5. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa di dieci minuti ai sensi dell'art 34 CCNL 2019/2021, salvo quanto previsto dall'art. 35 CCNL 2019/2021.

6. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

7 Sono concessi 15 minuti rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza ove non sussista alcuna ulteriore flessibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio per i dipendenti che debbano utilizzare particolare vestiario per l'espletamento del servizio stesso, fatto sempre salvo l'obbligo di garantire il pronto intervento.

Art. 20 Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano semestralmente per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta e sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata come segue:

- 15% per lavoro straordinario diurno;
- 30% lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.

6. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d)

7. Per le seguenti e debitamente motivate esigenze eccezionali:

- protezione civile
- ulteriori esigenze previo accordo sindacale

riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) viene elevato a 200 ore annue, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario) CCNL 2019/02021.

8. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

9. Le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 10 ore possono essere portate a recupero/riposo compensativo entro il 31 marzo dell'anno successivo rispetto alla data di maturazione.

Art. 21 Turnazioni

1. Per il personale in turnazione, compresa la Polizia Locale, la programmazione dei turni è di norma almeno quindicinale salvo diversa frequenza per esigenze particolari di servizio.

2. 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.

3. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;

d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 2019/2021 ai lavoratori turnisti che prestano la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è garantito il diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5 lett. d) del CCNL con le modalità ivi stabilite.

4. L'indennità di cui al comma 3 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

5. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021.

6. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36 CCNL 2019-2021 (orario di lavoro flessibile) può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino. È inoltre escluso dall'effettuazione dei turni notturni il seguente personale:

- personale di età superiore a 62 anni;
- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992, secondo le disposizioni di legge stessa;
- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui l'art. 44 del CCNL 2019-2021

Art. 22 Reperibilità

1. Per i servizi di Protezione civile e Stato civile viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 12,00 (art. 24, comma 4, CCNL 2016/2018). Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente con la giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale in base al turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non

inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. (Art. 24 comma 5 CCNL 2016 2018 Funzioni Locali) 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.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 23 **Orario multiperiodale**

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.

2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, tenuto conto anche della volontà del dipendente

Art. 24 **Pausa**

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

2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) CCNL 2019/2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

3. In attuazione del disposto di cui all'art. 35, comma 10 del CCNL 2019/2021 per i seguenti servizi e figure professionali la durata della pausa sarà al massimo di un'ora e trenta minuti con le seguenti modalità:

- dalle 13:30 alle 15:00

salvo che per il Servizio Polizia Locale la cui pausa è al massimo di due ore.

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

5. Per ogni aspetto non disciplinato al presente articolo si rimanda al "Regolamento per l'istituzione dei buoni pasto quale servizio sostitutivo della mensa per il personale del Comune di Forte dei Marmi" approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 234 del 06/07/2023.

Art. 25

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale turnista il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora a seconda degli orari dei Settori. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori (di massimo 20 minuti) rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

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

- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 26

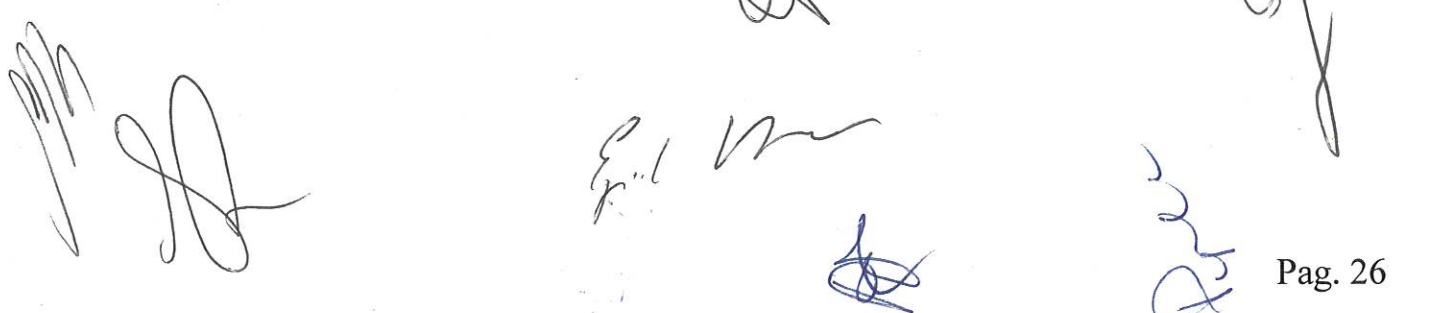
Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
 - il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre
3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

Art. 27

Festività infrasettimanali

1. In applicazione dell'art. 7 comma 4 lett ac) del CCNL 2019-2021 per il personale turnista che abbia prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale si riconosce la possibilità di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5 lett. d).
2. Per il personale non turnista l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.



Art. 28
Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

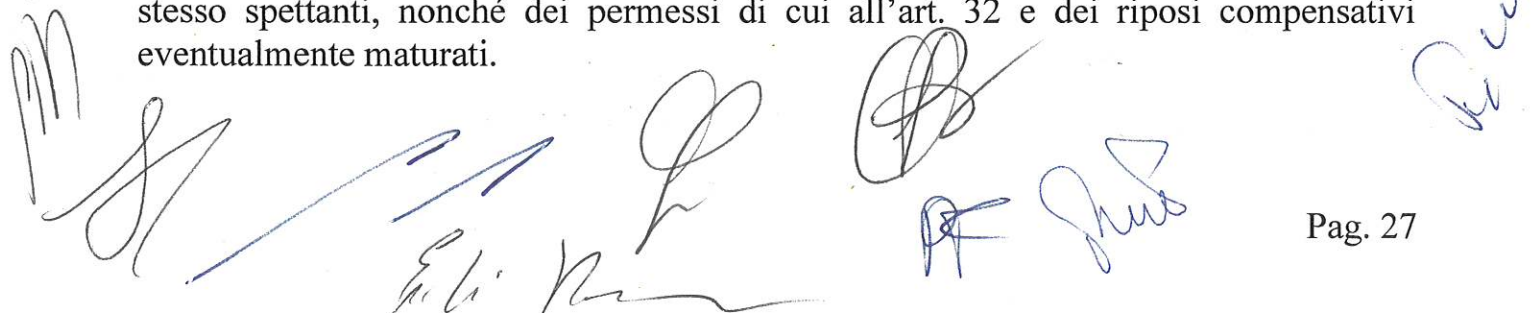
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.



9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 29

Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi durante i quali spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di EQ, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione;

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero per motivate esigenze entro il mese successivo a quello del decesso.
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. In caso di eventi imprevisti che rendono non fruibile il permesso entro tale termine il lavoratore può concordare con il dirigente un ulteriore periodo per il godimento del diritto.
- per particolari motivi personali o familiari;
- procedure selettive o comparative, anche di mobilità
- tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso)
- permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della

legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)

2. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. (la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il bimestre successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione)

3. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione non necessita di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato. I permessi in questione, ad eccezione dei permessi art.33 legge 104/1992, dei permessi, dei congedi disciplinati dal Dlgs 151/2001 ed i permessi di cui all'art. 42 del CCNL 2019/2021, risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL. Va fatto salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

4. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso

la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

5. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.)

6. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. (Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.)

Art. 30

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di

congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 - 2018.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo. La lavoratrice a domanda può essere esonerata dai turni disagiati

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento o di comando ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento o il comando presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018;

9. La lavoratrice può, inoltre, a domanda, essere esonerata dai turni disagiati.

Art. 31

Identità alias in percorsi di affermazione di genere

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, l'Ente si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che

intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere.

2. Su richiesta della persona interessata l'Ente assegna un'identità alias al dipendente, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del D.lgs. n. 165/2001, tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale, nel quale sarà specificate in apposita regolamentazione interna secondo quanto previsto dall'art. 28 del CCNL 2019-21.

Art. 32 Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 33 Destinatari e processi della formazione

1. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, ed entro un mese dall'approvazione del bilancio tenuto conto dell'art. 54, comma 3 del CCNL 2019-2021

2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.

3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

7. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;

8. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

9. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6:

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

10. Nell'ambito del piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

11. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'2% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. They appear to be official signatures of various individuals.

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 34

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
2. Le parti concordano nell'escludere l'utilizzo del lavoro in somministrazione per il personale impegnato nei servizi Polizia Municipale ad eccezione del personale amministrativo e servizi di back office in generale.

Art. 35

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.
2. 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 ai fini del comma 7.
3. 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 comma 11 oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
 - b) 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 ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, 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) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

6. 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.

7. 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. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

8. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019/2021.

Art. 36
Lavoro Agile

1. L'esecuzione del lavoro agile nel Comune di Forte dei Marmi avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e Dirigente nel rispetto del Regolamento previsto nel PIAO e aggiornato annualmente
- 2 All' Allegato 1 si riporta l'accordo individuale per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

Art. 37
Lavoro da remoto

1. In caso di attivazione, il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a) presso il domicilio del dipendente;
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 19 (Orario di lavoro) del presente contratto.
5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.

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

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

Art. 38

Formazione lavoro agile e lavoro da remoto

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile e da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto. Inoltre, per il lavoro agile va perseguito l'obiettivo di formare il personale sulle materie relative a salute e sicurezza.

TITOLO VII
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 39

Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

1. Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della Polizia Locale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

Art. 40

Progressione economica per gli operatori addetti a funzioni di coordinamento

1. Per il personale di cui alla presente sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della L. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 2019-2021 è incrementata di euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Art. 41

Indennità di funzione

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. Per i coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 va da un minimo di 500,00 euro fino ad un massimo di euro 1000,00 annui lordi per dodici mensilità è determinato, tenendo conto della seguenti responsabilità:

Grado	Punteggio
Agente	1
Agente scelto	2
Assistente	3
Assistente scelto	4

Responsabilità	Punti
Addetto a servizio o mansioni istituto	0
Ufficio Interno o addetto prevalentemente al coordinamento di personale di pari qualifica impiegato in servizi esterni in assenza di addetto al coordinamento	1
Addetto ad ufficio interno con responsabilità di gestione e/o redazione atti complessi d'ufficio	2
Addetto ad ufficio interno con responsabilità di gestione e/o redazione di atti complessi dell'ufficio con connessa maggiore esposizione a responsabilità anche erariale	3

FASCE

PUNTI	INDENNITA' EURO
Fino a 4	0
da 5 a 6	500,00
da 7	1000,00

3. Per i coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 va da un minimo di 500,00 euro annui lordi ad un massimo di 2000,00 euro per dodici mensilità è determinato, tenendo conto delle seguenti responsabilità:

GRADO	PUNTEGGIO
Funzionario	1
Funzionario una barra	2
Funzionario due barre	3
Funzionario tre barre	4

RESPONSABILITÀ

Addetto a servizio o mansioni istituito

PUNTI

0

Incaricato in attività con particolare esposizione a responsabilità	1
Incaricato di atti complessi	2
Incaricato dalla responsabilità del Corpo in assenza del Comandante	3

FASCE

PUNTI	INDENNITÀ EURO
Fino a 4	0
da 5 a 6	1000,00
da 7	2000,00

4. Il numero dei dipendenti incaricati con indennità di funzione è fissato dalla Giunta Comunale sulla base delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, così come l'ammontare massimo attribuibile a ciascuno di esse. L'individuazione spetta al Comandante del Corpo di Polizia Municipale in base ai criteri sopra previsti.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL2019-2021;

f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

Art. 42

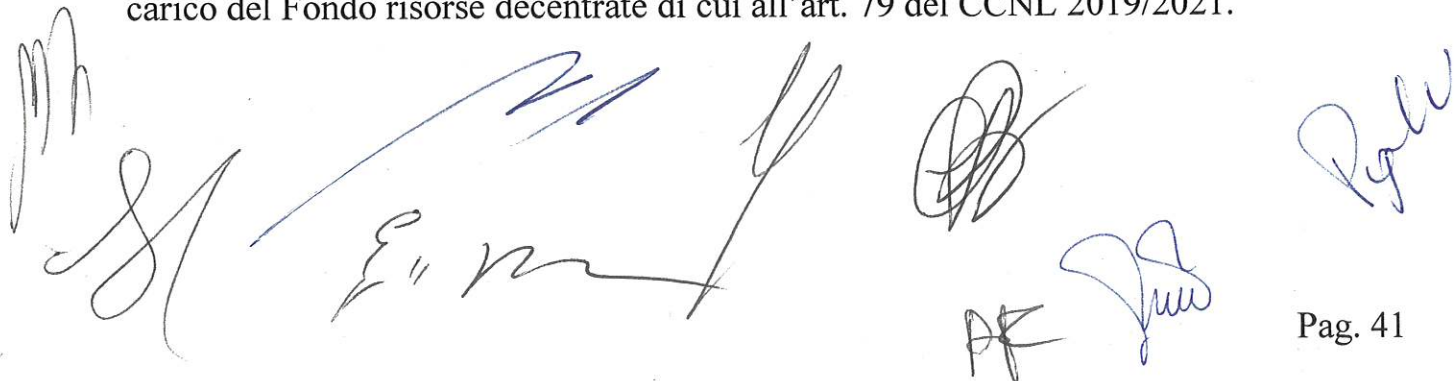
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti, con specifico accordo, concordandole finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992
2. Una parte delle risorse verrà versato unicamente al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali antecedentemente alla data del 22 maggio 2018;
3. Una quota integra le risorse del Fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 43

Indennità di servizio esterno

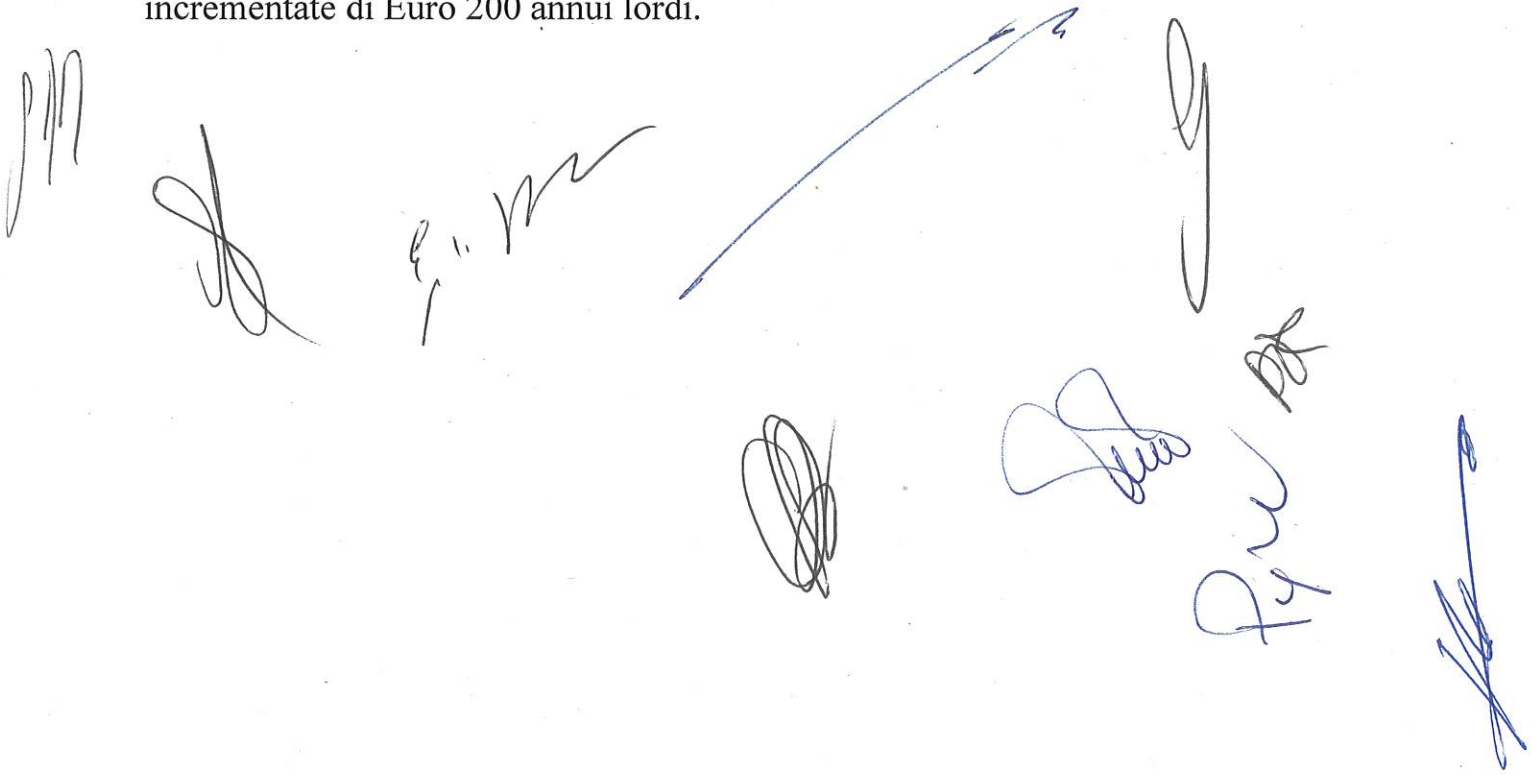
1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in 4,00 euro.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials 'AR' and 'Polo' on the right.

Art. 44
Incremento delle indennità di vigilanza

1. Con decorrenza dal 1 aprile 2023 le indennità di vigilanza di cui all'articolo 37, comma 1 lettera b) primo e secondo periodo del CCNL del 30.6.1995, come già incrementate dall'art.16, comma 1 e 2 del CCNL 22.4.2004, sono ulteriormente incrementate di Euro 200 annui lordi.



The page contains several handwritten signatures in blue ink. A prominent feature is a large, curved blue arrow pointing from the text area towards the top right corner. Other signatures are scattered across the page, including a vertical one on the left, a scribble in the center, and several others on the right side.

**TITOLO VIII
TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 45

Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate è costituita annualmente da:

DISPOSIZIONE	DESCRIZIONE
<p style="text-align: center;">Articolo 79, comma 1 lettera a)</p>	<p><i>a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018:</i></p> <p><i>- comma 1: a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato (IUC) di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità".</i></p> <p><i>- comma 2 lettera a): importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;</i></p> <p><i>- comma 2 lettera b): importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data: l'importo complessivo inserito comprende il riallineamento PEO al 1.3.2018 nonché il differenziale IVC al 1.4.2018, in coerenza con parere ARAN prot. 11894 del 24.5.2018;</i></p> <p><i>- comma 2 lettera c): importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;</i></p> <p><i>- comma 2 lettera d): eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;</i></p>

	<p>- comma 2 lettera e): importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. delle legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;</p> <p>- comma 2 lettera f): importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;</p> <p>- comma 2 lettera g): importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziato; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo.</p>
<p>Articolo 79 comma 1 lettera b)</p>	<p><i>b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5.</i></p>
<p>Articolo 79 comma 1 lettera c)</p>	<p><i>c) risorse stanziato dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.</i></p>
<p>Articolo 79 comma 1 lettera d) e comma 1-bis</p>	<p><i>d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.</i></p> <p><i>1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per</i></p>

	<p><i>corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3.</i></p>
<p>TOTALE RISORSE STABILI pari a Euro 538.818,19</p>	

La parte del fondo di risorse variabili è composta da:

RISORSE VARIABILI - Articolo 79, commi 2, 3 e 5 e art. 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 2019-2021 *Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:*

<p>Art. 79 comma 2 lettera a)</p>	<p>a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21.05.2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comma 3 lettera a): risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001; - comma 3 lettera b): quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA; - comma 3 lettera c): risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge; - comma 3 lettera d): importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio (frazioni ria personale cessato infrannualmente nel 2019, non corrisposte in tale anno); - comma 3 lettera f): risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati; - comma 3 lettera g): risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi; - comma 3 lettera j): importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla
--	---

	<p>stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;</p> <p>- comma 3 lettera k): integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.</p>
Arti. 79 comma 2 lettera b)	b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;
Articolo 79 comma 2 lettera c)	<p>c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 56 quater</p> <p>comma 1 lettera c) del CCNL 21.05.2018; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di</p> <p>riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;</p>
Articolo 79 comma 2 lettera d)	d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999; superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
Articolo 79 comma 3	<p>3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base</p> <p>alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento</p> <p>del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le</p>

	risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.
Articolo 79 comma 5	<i>5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 4 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.</i>
Articolo 80 comma 1 ultimo periodo	<i>Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 (risorse stabili) non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.</i>
TOTALE RISORSE VARIABILI PARI A EURO 245.847,13	
TOTALE FONDO ANNO 2023 PARI A EURO 784.665,32	

La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1 lettera b), a quelle di cui al comma 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite per espressa disposizioni di legge.

DESCRIZIONE
Risorse destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione)
FONDO SALARIO ACCESSORIO + Risorse destinate agli incarichi di EQ
SOMME ESCLUSE DAL LIMITE
FONDO SALARIO ACCESSORIO + RISORSE destinate agli incarichi di EQ ai fini del rispetto del limite di legge (art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017)
LIMITE art. 23 co. 2 D. Lgs. 75/2017 e art. 79 comma 6 CCNL 2019-2021 = Importo FONDO SALARIO ACCESSORIO 2016 (comprese le risorse per le posizioni organizzative e le alte professionalità) al netto delle somme escluse

Art. 46

Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'art. 80 comma 2 del CCNL 2019/2021 che disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023.

DISPOSIZIONE	DESCRIZIONE (<i>considerare le voci che interessano</i>)
ART. 80 CCNL 2019/21 comma 1)	<ul style="list-style-type: none">- <i>Al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b)</i>- <i>Al netto di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.</i>- <i>Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente.</i>- <i>Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.</i>
ART 80 CCNL 2019/21 comma 2)	<p>Lettere:</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>a) premi correlati alla performance organizzativa;</i>- <i>b) premi correlati alla performance individuale;</i>- <i>c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;</i>- <i>d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;</i>- <i>e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;</i>- <i>f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;</i>- <i>g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;</i>- <i>h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;</i>- <i>i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;</i>- <i>j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;</i>- <i>k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art.</i>

	82, comma 2.
ART 80 CCNL 2019/21 comma 3)	<i>Trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del CCNL 2019-21, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.</i>

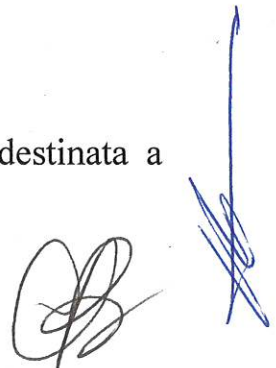
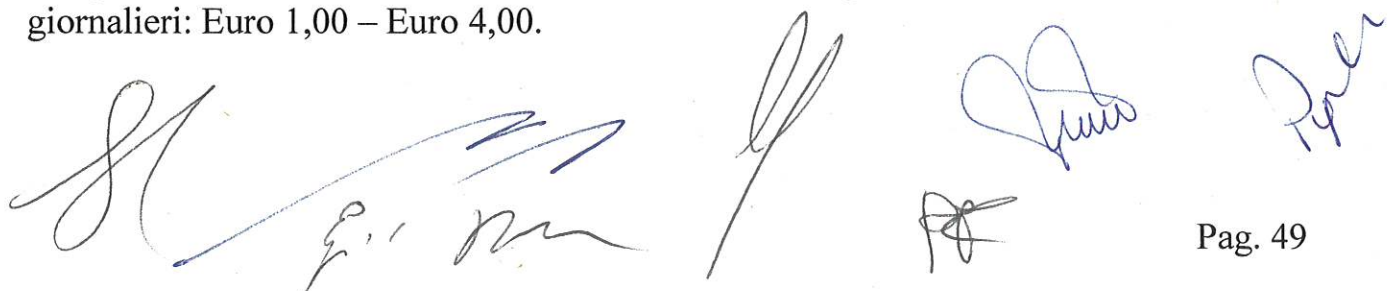
Rimane valido il principio che in presenza di possibili condizioni favorevoli, nulla vieta di provare a implementare la parte variabile del fondo.

Art. 47 **Performance organizzativa**

1. L'OIV sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCI, valuterà la performance organizzativa dei servizi / direzioni dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione e comunque entro 30 giorni dalla approvazione del bilancio di previsione.
2. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance organizzativa verranno utilizzate nella misura massima del 51%.
3. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata, per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno successivo.

Art. 48 **Indennità condizioni di lavoro**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 4,00.

3 L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.

4 Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno semestrale, a cura del Dirigente/Responsabile.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

6 Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part time.

Pesatura del rischio

Per tale si intende lo svolgimento di condizioni di lavoro con indice di rischio rilevabile dal Documento Valutazione Rischi (DVR) ed in particolare all'allegato Valutazione dei Rischi Omogenei di Lavoratori.

- Basso = Punti 2
- Medio = Punti 3
- Alto = Punti 6

Pesatura del Disagio

In base alla descrizione dell'attività svolta:

a) nessuna condizione di disagio

b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano un'effettiva e prolungata attività di front office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno tre giorni a settimana.

- basso 3 giorni di apertura al pubblico o 2 giorni con prolungata attività con utenza in condizioni di disagio sociale = Punti 1
- medio 4 giorni a settimana = Punti 2
- alto più di 4 giorni a settimana = Punti 3

Indennità Maneggio Valori

< euro 1000,00 = Punti 2

< euro 5000,00 = Punti 4

> euro 5000,00 = Punti 6

Fasce:

Punti fino a 2	1 euro
Punti da 3 a 5	2 euro
Punti da 6 a 7	3 euro
Punti da 8	4 euro

NB Tutte le indennità sopra indicate sono subordinate ad una attestazione del Dirigente del Settore di appartenenza che attesti il verificarsi delle condizioni per la corresponsione dell'indennità stessa.

Art. 49 Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:

- indagini statistiche;
- funzioni tecniche;
- avvocatura
- funzioni riconosciute da successive norme speciali in materia

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

3. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio di cui all'articolo 46 Fondo Risorse Decentrate: elementi di utilizzo e 50 Performance organizzativa del presente CCDI, così come regolamentato dal sistema di valutazione allegato.

Incentivo disposizioni di legge

art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018

Fino ad euro 5000,00

Riduzione quota compenso performance

riduzione max del 20%, in misura proporzionale;

Art. 50 Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto

formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

2. L'incarico per la funzione viene effettuato con atto scritto motivato dal Dirigente competente del settore, nel numero fissato dalla Giunta Comunale sulla base delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa in applicazione dei seguenti criteri:

- coerenza con il curriculum del dipendente;
- esperienza lavorativa nello specifico ambito di attività
- svolgimento di precedenti incarichi di responsabilità

3 La durata dell'incarico non può essere superiore alla durata dell'incarico del Dirigente che ha conferito l'incarico, salvo rinnovo. La corresponsione dell'indennità non può essere retroattiva.

4 L'incarico è revocabile con atto scritto e motivato. Le indennità sono variabili ed aggiornabili anche in relazione alle variazioni contrattuali.

5 Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

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

7 I compensi di cui al presente regolamento sono corrisposti a condizione dell'effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati ed all'espletamento delle attività di valutazione obbligatoriamente previste

8. L'attribuzione delle indennità avviene secondo il seguente schema:

Punti fino a 50	euro 0
Punti da 50 fino a 60	fino ad euro 1000,00
Punti da 70 fino a 80	fino ad euro 1500,00
Punti da 90 a 100	fino ad euro 2500,00

N.B. Il numero dei dipendenti incaricati di particolari responsabilità per ciascun settore/servizio è fissato dalla Giunta Comunale sulla base delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, così come l'ammontare massimo attribuibile a ciascuna di esse.

Per Area **Operatori Esperti compresa Protezione Civile**

Descrizione della specifica Responsabilità

Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di categoria superiore e dirigenti

Condizioni e punteggio

Media Punti 20

Elevata Punti 40

Descrizione della specifica Responsabilità

Responsabilità di coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore)

Condizioni e punteggio

Almeno due persone Punti 20

Descrizione della specifica Responsabilità

Responsabilità implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite alla normativa, di particolari abilità, competenza e professionalità correlata al possesso di titoli e curricula particolari

Condizioni e punteggio

Media Punti 30

Elevata Punti 40

Totale punti 100

Per Area Istruttori compresa Protezione Civile

Descrizione della specifica Responsabilità

Responsabilità di procedimenti amministrativi non standardizzati caratterizzati da aspetti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti dalla normativa di legge o regolamentare.

Condizioni e punteggio

Procedimenti anche ripetitivi con valenza interna o esterna. Punti 30

Descrizione della specifica Responsabilità

Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interne o esterne) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici

Condizioni e punteggio

Coordinamento di almeno altre 2 unità. Punti 20

Descrizione della specifica Responsabilità

Responsabilità saltuaria di procedimenti di spesa con gestione di capitoli di bilancio a supporto del Dirigente

Condizioni e punteggio

gestione almeno temporanea. Punti 10

Descrizione della specifica Responsabilità

Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità. Competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegi o ordini professionali in ambito attinente alla funzione svolta).

Condizioni e punteggio

Modesto (il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tal caso l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata). Punti 10.

Elevato (il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa). Punti 30.

Descrizione della specifica Responsabilità

Partecipazione a commissioni di gara, di esami, etc.

Condizioni e punteggio

Partecipazione occasionale. Punti 10

Partecipazione abituale. Punti 20

Totale punti 100

Per l'Area **Funzionari ed Elevate Qualificazioni** compresa Protezione Civile

Descrizione della specifica Responsabilità

Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con peculiari responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti dalla normativa di legge o regolamentare aventi anche rilevanza esterna.

Condizioni e punteggio

procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza esterna. Punti 25

procedimenti non ripetitivi e non standardizzati con valenza esterna. Punti 40.

Descrizione della specifica Responsabilità

Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia e: a particolare studi, approfondimenti ecc e/o conoscenze e capacità di utilizzo di apparecchiature o programmi informatici molto avanzati (o particolarmente complessi) e/o correlati a iscrizioni a Collegi o ordini professionali in ambito attinente alla funzione svolta.

Condizioni e punteggio

Modesto il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti secondo una prassi consolidata. Punti 25

Elevato il soggetto svolge incarichi che comportano un notevole livello di autonomia operativa. Punti 40

Descrizione della specifica Responsabilità

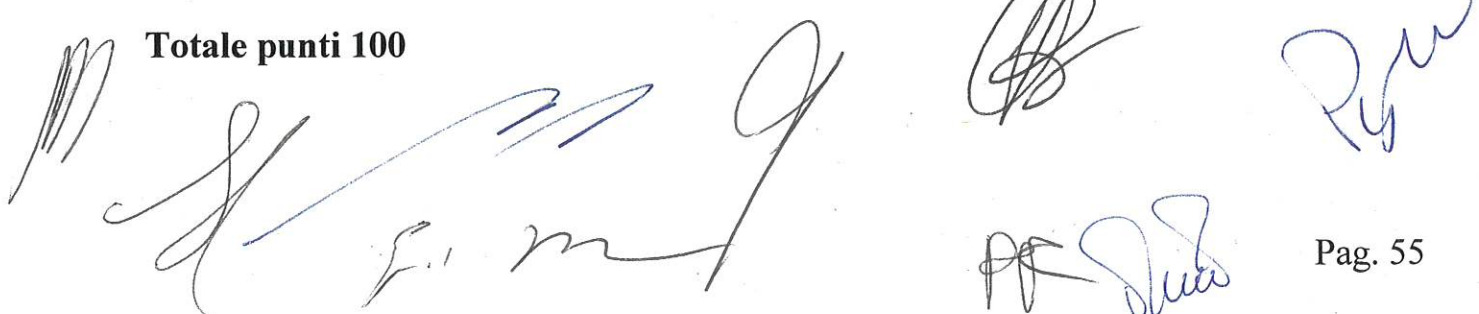
Partecipazione a commissioni di gara, esami, partecipazione a corsi in qualità di relatore, partecipazione udienze per difesa e rappresentanza del Comune

Condizioni e punteggio

Occasionale. Punti 10

Elevato il soggetto svolge incarichi che comportano un notevole livello di autonomia operativa abituale. Punti 20

Totale punti 100



TITOLO IX BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 51 Welfare integrativo

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
2. Per sostenere l'attività lavorativa da parte dei neo-genitori il Comune si impegna ad inserire nei propri regolamenti di settore una disposizione che equipari ai residenti i figli dei dipendenti comunali non residenti a Forte dei Marmi. Ciò sia ai fini dei criteri di iscrizione che delle rette di frequenza per i servizi per la prima infanzia (asili nido) centri estivi e le varie attività ludico ricreative 3-12 anni promosse dall'ente.

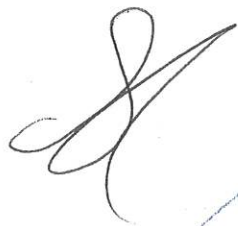
Art. 52 Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art.53 Salute e sicurezza

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;



TITOLO X DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

Art. 54 Patrocinio legale

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.
2. Si rimanda all'art. 59 CCNL 2019-2021 Funzioni Enti Locali

Art. 55 Messi notificatori

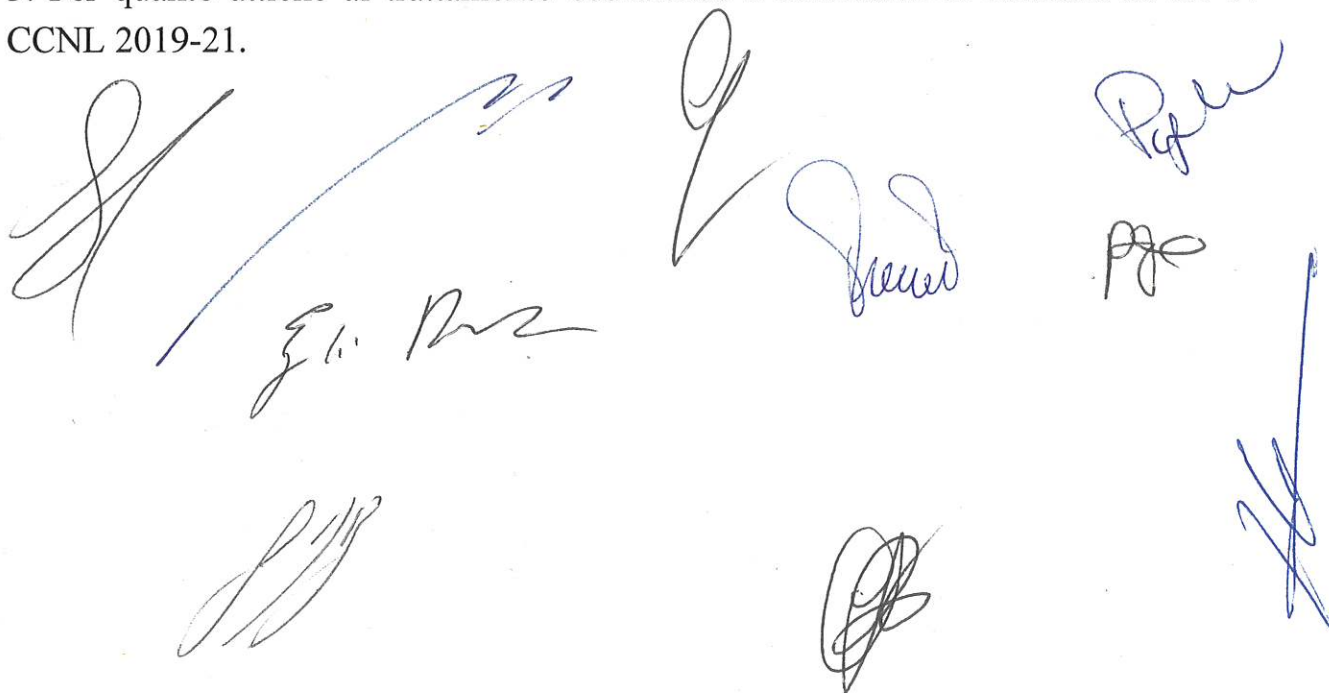
1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett.f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 30% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 56 Disciplina e trattamento della trasferta

1. Per gli autisti il tempo di viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo è considerato attività lavorativa.
2. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle esigenze di servizio ed alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, l'Ente, sulla base della

propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce, previo confronto con le OOSS e RSU le prestazioni lavorative di riferimento, la documentazione necessaria per i rimborsi e le modalità procedurali.

3. Per quanto attiene al trattamento economico e normativo si rimanda all'art 57 CCNL 2019-21.

The image shows several handwritten signatures in blue ink, scattered across the page. There are approximately ten distinct signatures, some appearing to be initials or full names in a cursive script. The signatures are located in the upper and middle sections of the page, below the text.

**ALLEGATO 1
LAVORO AGILE – ESEMPIO ACCORDO**

Allegato "A" - schema di Accordo individuale (Allegato 3 al PIAO 2023-2025)

ACCORDO INDIVIDUALE PER PRESTAZIONE IN LAVORO AGILE

- La/Il sottoscritta/o/Dirigente _____ , Matricola n. _____
_____inquadrata/o _____ nel _____ profilo
professionale _____ attualmente in servizio presso il
Settore _____

ed

- La/il sottoscritta/o _____ Dirigente del settore/Segretario
Generale

PREMESSO

che le parti hanno preso visione del contenuto del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e nello specifico del Disciplinare per l'applicazione di lavoro agile di cui alla Delibera di Giunta Comunale n. ,

SI CONVIENE

che il/la Sig/ra _____ è ammesso/a a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile nei termini ed alle condizioni di seguito indicate ed in conformità alle prescrizioni stabilite nel Disciplinare sopra richiamato.

Altresì le parti convengono quanto segue:

- Data di avvio prestazione lavoro agile: Data di fine della prestazione lavoro agile:

_____ ; _____ ;

- Durata dell'accordo _____ ;

- Ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile da remoto, si prevede l'utilizzo della seguente dotazione:

- Dotazione informatica di proprietà/nella disponibilità del dipendente (indicare genericamente la strumentazione necessaria allo svolgimento dell'attività.....); il dipendente si impegna, a tal proposito, ad osservare le seguenti indicazioni, metodi e utilizzo degli strumenti per lo svolgimento dell'attività lavorativa:

Eventuale dotazione informatica fornita dall'Amministrazione:

- L'amministrazione consegna un dispositivo di telefonia mobile: SI NO

- Domicilio di svolgimento della prestazione lavorativa (domicilio del lavoro agile), ritenuto idoneo dal lavoratore:

- Numero dei giorni o giorni specifici su base settimanale/plurisettimanale/mensili individuati per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile

- Fascia di contattabilità obbligatoria del dipendente/Dirigente:

- FASCIA 1, di almeno 3 ore continuative _____;
- FASCIA 2, ulteriore alla FASCIA 1, in caso di giornata lavorativa con rientro pomeridiano, di almeno 1,5 ore continuative: _____;
- Numero di telefono ai fini della contattabilità _____;

Deviazione di chiamata: SI NO

Con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro si prevedono le seguenti modalità di monitoraggio e di relazione del dipendente riguardo l'attività lavorativa svolta in forma agile: (report e/o riunioni periodiche)

L'amministrazione si riserva di richiedere la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento per esigenze di servizio rappresentate dal Dirigente di riferimento/Segretario. Qualora impossibilitato al momento della richiesta, il dipendente è in ogni caso tenuto a presentarsi in sede entro le 24 ore successive.

La prestazione lavorativa è eseguita entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Fatte salve le fasce di contattabilità, al lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo giornalieri e settimanali nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi e si applica dalle ore 19.00 alle 7.30 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza, nonché dell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale).

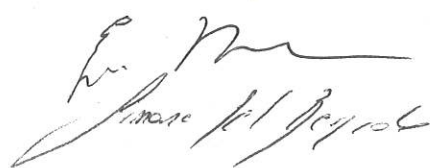
Il dipendente si impegna al rispetto di quanto previsto nell'Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile di cui, con la sottoscrizione del presente accordo, conferma di averne preso visione.

Il POLA ed in specifico il Disciplinare, i documenti informativi e la documentazione interna sono consultabili sulla pagina

Data e Luogo.....

Firma del Dirigente del Settore/Segretario Generale

Firma del dipendente/Dirigente



Copia del presente accordo dovrà essere inoltrata, a cura del DIRIGENTE/SEGRETARIO GENERALE, all'Ufficio Risorse umane dell'Ente.



A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature at the top left, a signature that appears to be 'Mereda', a signature that appears to be 'E. P.', a signature that appears to be 'P. P.', and a signature that appears to be 'P. P.' with a horizontal line through it. There is also a signature that appears to be 'P. P.' and another that appears to be 'P. P.'.



COMUNE DI
FORTE DEI MARMI

COMUNE DI FORTE DEI MARMI

(Provincia di Lucca)

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE DI CUI ALL'ART. 14 DEL CCNL 2019-2021 DEL 16/11/2022

PREMESSA

La progressione economica all'interno delle aree si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 2019-2021.

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE: INFORMAZIONI PROPEDEUTICHE E CRITERI GENERALI

I passaggi alle posizioni economiche superiori sono disposti nel numero consentito a ciò finalizzate dal CCNL e dal contratto integrativo, opportunamente accertate.

Le risorse disponibili per le progressioni economiche sono quantificate e assegnate mediante la formula del baricentro, ovvero prevedendo l'individuazione di valori massimi di riferimento per il costo del personale di ciascuna Area.

Il valore massimo è definito come il valore medio di Area, calcolato sommando tutti gli incrementi economici previsti dal CCNL per ogni posizione economica all'interno della stessa Area e suddividendo la somma così ottenuta per il numero di differenziali stipendiali previsti per la stessa Area. Tale valore medio di Area moltiplicato per i dipendenti in servizio al 1 gennaio dell'anno di applicazione determina il valore totale di Area. Il budget annuale di Area così calcolato diviso per i dipendenti in servizio nell'Area (arrotondato all'unità superiore per decimali pari o superiori a 5) costituisce il numero massimo di progressioni nell'Area per l'anno di riferimento.

Qualora le risorse economiche destinate alle progressioni economiche di un'Area risultino eccedenti rispetto alle posizioni assegnabili, la quota eccedente sarà destinata a favore della o delle Aree per le quali sono state assegnate risorse insufficienti per assegnare almeno una posizione economica o, in subordine, proporzionalmente sulle restanti Aree, partendo da quella degli Operatori Esperti, poi quella degli Istruttori ed infine quella dei Funzionari ed Elevata Qualificazione. In nessun caso può essere superato nè il budget di Area nè il numero massimo di progressioni nell'Area. L'eventuale residuo finale è destinato ad integrare le risorse destinate alla performance individuale.

In ogni caso il budget complessivo annuo massimo è soggetto sia alle reali disponibilità presenti all'interno del Fondo risorse decentrate sia al rispetto dei vincoli di contratto e di legge.

PERIODICITA' DELLA SELEZIONE

Le selezioni vengono effettuate ogni anno con riferimento alla valutazione conseguita nell'ultimo triennio ed ai contingenti di personale rilevati alla data dal 1° Gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura.

L'attribuzione economica e giuridica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale risulta sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

REQUISITI PER L'ACCESSO ALLE SELEZIONI

I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nell'Area, devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

1. avere due anni di effettivo servizio nella posizione economica iniziale di ogni Area, salvo quanto stabilito nel successivo punto 5, per le progressioni nelle posizioni economiche iniziali immediatamente successive a quelle iniziali di ogni Area;
2. avere tre anni di effettivo servizio, salvo quanto stabilito nel successivo punto 5, in una delle posizioni intermedie di ogni Area e altrettanti nella posizione economica immediatamente inferiore, salvo l'ultima;
3. non avere ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari pari o superiori a quella prevista dall'Art. 72 del CCNL 2019-2021;
4. non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:

- ferie;
- congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001;
- permessi di cui alla legge 104/92;
- infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio;
- assenze per terapie salvavita;
- permessi e distacchi sindacali;
- aspettative/permessi per l'espletamento di funzioni connesse a cariche pubbliche negli enti locali;
- aspettative per gravi motivi accertati come previsti dal contratto;
- donazione sangue
- missioni per protezione civile volontaria;
- giustificati motivi di studio;
- gravi motivi di famiglia.

5. di aver conseguito nei tre anni precedenti a quello della valutazione della progressione economica:

- la media delle ultime tre valutazioni individuali pari o superiore al 85% del punteggio massimo attribuibile per l'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni;
- la media delle ultime tre valutazioni individuali pari o superiore al 80% del punteggio massimo attribuibile per l'Area Istruttori;
- la media delle ultime tre valutazioni individuali pari o superiore al 75% del punteggio massimo attribuibile per l'Area Operatori Esperti.

- aver conseguito, per i dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione, la media delle ultime tre valutazioni individuali pari o superiore al 95% del punteggio massimo attribuibile.

SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il differenziale economico è attribuito in base:

- alla media delle tre ultime valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio;
- alla valutazione dell'esperienza maturata nell'ambito dell'Area Professionale di inquadramento nell'ultimo decennio lavorativo.

A tale scopo verrà redatta la scheda di valutazione allegata al presente regolamento con la quale le due componenti di valutazione rappresentano corrispondentemente il 80% (indicatore performance) e il 20% (indicatore esperienza) della valutazione complessiva. Per l'indicatore "performance" (80%), sono prese in considerazione le tre ultime valutazioni di performance individuale conseguite da ciascun dipendente. Al fine di rendere le valutazioni paragonabili in modo omogeneo, le valutazioni medesime sono soggette a "normalizzazione", attribuendo valore = 100 alla più alta valutazione assegnata nell'ambito di ciascun Settore nell'intero triennio di riferimento (prima applicazione 2023) e riproporzionando di conseguenza su tale base massima tutte le valutazioni considerate. Per ogni dipendente, il punteggio del presente indicatore – variabile da un minimo di 1 un massimo di 100 punti – è determinato pari alla media delle valutazioni normalizzate, ed è poi ponderato al 80% ai fini della valutazione complessiva. Per l'indicatore "esperienza" (20%), si intende la permanenza nella qualifica.

Al fine di consentire, nell'ambito delle risorse disponibili, una condizione paritaria di accesso all'istituto contrattuale, si stabilisce che il dipendente potrà ottenere un solo avanzamento di carriera nell'ambito di un triennio. La graduatoria di merito dei dipendenti appartenenti a ciascuna Area deve essere determinata in base alla votazione conseguita da ogni dipendente nella scheda di valutazione individuale allegata. A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via prioritaria i seguenti criteri:

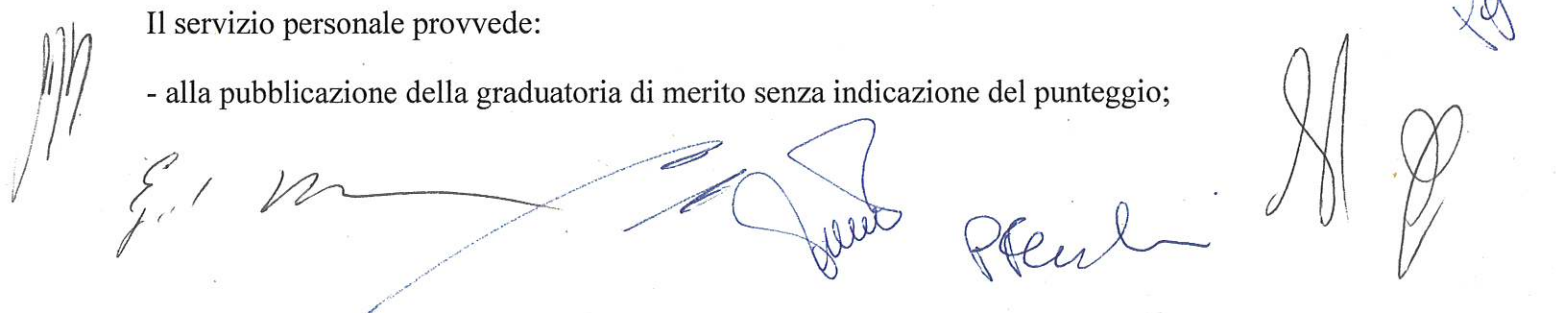
1. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica
2. maggiore anzianità di servizio nell'Area di appartenenza
3. maggiore anzianità di servizio nell'Area immediatamente inferiore

Al termine della prima fase della procedura di selezione il Servizio Personale riceve dai Dirigenti il riepilogo delle valutazioni conseguite dal proprio personale dipendente: in base ai punteggi attribuiti a ciascun dipendente ammesso alla selezione, verrà stilata una graduatoria finale, a valenza annuale, decrescente per ciascuna posizione economica all'interno delle singole Aree di inquadramento. La progressione economica è attribuita ai dipendenti nei limiti degli stanziamenti annuali destinati al finanziamento delle progressioni economiche nella propria Area di inquadramento e di quanto regolato nel presente Regolamento. A cura del Dirigente del Servizio Personale viene resa pubblica la graduatoria mediante pubblicazione e/o tramite posta elettronica aziendale senza indicazione del punteggio conseguito.

RUOLO DEL SERVIZIO PERSONALE

Il servizio personale provvede:

- alla pubblicazione della graduatoria di merito senza indicazione del punteggio;



- alla raccolta e trasmissione degli eventuali ricorsi al Nucleo di Valutazione;
- alla raccolta delle eventuali decisioni del Nucleo di Valutazione;

Le schede di valutazione verranno conservate da ogni dipendente interessato e dal Dirigente del settore come parte del fascicolo personale dei propri dipendenti.

CONTROVERSIE

1. Avverso l'esclusione della fase di ammissione è ammesso, mediante presentazione di un'apposita istanza, ricorso al dirigente del settore personale, entro in termine perentorio di 10 giorni dalla pubblicazione dell'elenco dei dipendenti ammessi alla fase di valutazione per il differenziale economico. Il dirigente assume la propria decisione a maggioranza dei presenti entro 10 giorni dalla ricezione dell'istanza e ne dà comunicazione in forma scritta al dipendente.

2. Avverso la valutazione finale è ammesso ricorso al Nucleo di valutazione, entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data delle graduatorie di merito. Entro 15 giorni dalla scadenza del termine per la presentazione dei ricorsi il Nucleo assume a maggioranza dei presenti la propria decisione e ne dà comunicazione all'interessato e al Dirigente Affari Generali in forma scritta.

VALUTAZIONE PERSONALE IN DISTACCO E IN COMANDO

I Dipendenti in distacco sindacale nel periodo di valutazione potranno partecipare alla procedura valutativa e nella scheda di valutazione sarà attribuito un valore dato dalla media delle valutazioni ottenute dai dipendenti appartenenti alla stessa Area.

I dipendenti che prestano la loro attività lavorativa presso altre amministrazioni a seguito di distacco o comando saranno valutati, per il periodo di riferimento, dal dirigente dell'unità di appartenenza a cui gli stessi erano assegnati prima del distacco o comando, sentito il responsabile dell'ufficio in cui gli stessi prestano la loro attività.

VALUTAZIONE PERSONALE TRASFERITO PER MOBILITA' VOLONTARIA

Per i dipendenti assunti per mobilità si terrà conto delle valutazioni conseguite nell'ente di provenienza. Qualora i dipendenti fossero sprovvisti delle valutazioni utili ad accedere al sistema di progressione economica all'interno dell'Area il servizio personale provvederà a chiederne copia all'ente di provenienza entro un congruo termine.

Qualora, entro il termine indicato, l'ente di provenienza non trasmetta la documentazione richiesta, i dipendenti saranno esclusi dal processo di assegnazione delle progressioni economiche qualora non siano acquisiti almeno tre anni di valutazione.

VALUTAZIONE PERSONALE IN MATERNITA', TERAPIA SALVAVITA, INFORTUNIO

In caso di non valutazione del dipendente o di assenza per maternità, terapia salvavita, infortunio per ragioni di servizio superiori al 50% delle giornate lavorative annue ed aspettative sindacali sarà ritenuta valida la valutazione dell'anno precedente se esistente.

VALUTAZIONE PERSONALE CESSATO

Il personale cessato nel corso dell'anno parteciperà alla selezione se in servizio al 1 gennaio purchè in possesso dei requisiti per l'accesso alla procedura.

Utilizzo Fondo Risorse Decentrate anno 2023

	Totale	Stabile	Variabile
Progressioni economiche orizzontali maturate	260.953,16	260.953,16	-00
Indennità per il personale educativo	-00	-00	-00
Reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999	479,03	479,03	-00
Indennità di comparto	38.360,29	38.360,29	-00
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	182.752,74	-00	182.752,74
Totale risorse a destinazione obbligatoria	482.545,22	299.792,48	182.752,74
Destinazioni oggetto di contrattazione	Totale	Stabile	Variabile
Compenso per l'erogazione della performance individuale			
Compenso per erogazione della performance organizzativa			
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	119.419,56	56.325,17	63.094,39
Risorse destinate alla progressione economica orizzontale e verticale dell'anno	30.000,00	30.000,00	-00
Indennità di turno	83.000,00	83.000,00	-00
Indennità di reperibilità	4.500,00	4.500,00	-00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	-00	-00	-00
Indennità per particolari condizioni di lavoro (ind. rischio+maneggio valori + disagio)	20.000,00	20.000,00	-00
Indennità per orario ordinario festivo, notturno ed festivo-notturno	-00	-00	-00
Indennità per specifiche responsabilità	18.200,00	18.200,00	-00
Indennità di funzione di cui all'articolo 56-sexies	6.000,00	6.000,00	-00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	-00	-00	-00
Indennità per il servizio esterno personale PM	20.000,00	20.000,00	-00
Indennità funzionari ex 8^ qualifica funzionale	-00	-00	-00
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o p	-00	-00	-00
Risorse destinate ai messi notificatori	1.000,00	1.000,00	-00
Progetti specifici finanziati	-00	-00	-00
Progetti per la Polizia Locale	-00	-00	-00
Totale risorse oggetto di contrattazione	302.119,56	239.025,17	63.094,39
Totale risorse a destinazione obbligatoria	482.545,22	299.792,48	182.752,74
Total risorse oggetto di contrattazione	302.119,56	239.025,17	63.094,39
TOTALE	784.664,78	538.817,65	245.847,13

Allegato n. 2 al CDI 2023-2025

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti si impegnano ad affrontare nell'anno 2024 la correlazione tra la produttività aziendale e i criteri per la ripartizione del Regolamento di cui all'art. 45 del D. Lgs. 36/2023.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti si impegnano a incontrarsi entro il primo quadrimestre dell'anno 2024 per la verifica della fattibilità delle progressioni verticali in deroga, finanziate anche dallo 0,55% del monte salari 2018 e, conseguentemente, alla definizione dei criteri del relativo Regolamento sulle progressioni verticali.

Gi. M.
Paolo Tadini
Simone
Simone
Simone

Roberto
Roberto
H

Allegato 2

DOCUMENTO COMUNALE PER LA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE PREVISTI DALL'ART.45 DEL D.LGS. N.36/2023

Art. 1.

Oggetto e finalità

1. Il presente documento, in attuazione delle vigenti disposizioni legislative, contrattuali e regolamentari, contiene disposizioni in merito all'utilizzo del fondo previsto dall'art. 45 del D. Lgs.n.36/2023, di seguito "Codice", nonché modalità e criteri di ripartizione dei correlati incentivi economici.
2. L'attribuzione degli incentivi economici è finalizzata ad incentivare l'efficienza e l'efficacia nel perseguimento della realizzazione e dell'esecuzione a regola d'arte dei lavori, servizi e forniture/concessioni, nei tempi previsti dal progetto, valorizzando le professionalità interne all'amministrazione e incrementando la produttività del personale impegnato nelle attività di cui al presente documento.

Art. 2 - Soggetti interessati

1. Il presente documento si applica al personale in servizio che concorre, per fini istituzionali, a migliorare l'efficienza e l'efficacia della Stazione Appaltante con l'apporto della propria specifica capacità e competenza professionale rientrante nella sfera di interesse della Stazione Appaltante stessa.
2. Il presente documento si applica anche ai dipendenti di altre Stazioni Appaltanti che assumono gli incarichi conferiti dalla Stazione Appaltante nei casi stabiliti.

Art. 3 - Attività oggetto degli incentivi

1. Le attività tecniche a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure sono quelle previste all'art.45, comma 1 e indicate nell'allegato I.10 del D.Lgs. 36/23.
2. Le risorse per remunerare le attività tecniche gravano sugli stanziamenti relativi ad ogni singola procedura e sono oggetto di incentivo tutte le procedure di affidamento.

Art. 4 - Individuazione dei soggetti coinvolti e criteri per la scelta

1. I dipendenti chiamati ad espletare il complesso delle attività che caratterizzano il processo di acquisizione di un bene, servizio/concessione o lavoro sono nominati dal Dirigente del Settore con apposito atto, in caso di assenza del Dirigente del Settore le nomine vengono disposte dal Segretario Generale su proposta del Responsabile della Posizione Organizzativa, tenuto conto di quanto previsto dal Codice in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti;
2. Nella scelta si deve comunque tenere conto:
 - a) della necessità di integrazione tra le diverse competenze in relazione alla tipologia della prestazione professionale;
 - b) della competenza, dell'esperienza eventualmente acquisita dal personale e dei risultati conseguiti in altri analoghi incarichi professionali;
 - c) della opportunità di perseguire un'equa ripartizione degli incarichi;
 - d) del rispetto della vigente normativa in merito ai limiti ed ai vincoli posti agli appartenenti ai diversi ordini professionali, ove esistano.
3. L'atto di individuazione di cui al comma 1 deve riportare espressamente le funzioni/attività svolte dai singoli dipendenti individuati.

Comune Ciclabile®



FIAB 2021



Art. 5 - Incarichi svolti da dipendenti di Stazioni Appaltanti a favore di altre Stazioni Appaltanti

1. Nel caso in cui non siano presenti le professionalità tecniche necessarie tra il personale in servizio, il Dirigente del Settore può nominare dipendenti di altre Stazioni Appaltanti.
2. I compensi incentivanti connessi alle prestazioni di cui all'articolo 3 del presente documento svolte dal personale della Stazione Appaltante a favore di altre Stazioni Appaltanti, nel rispetto delle regole incentivanti di queste ultime, sono trasferiti dalla Stazione Appaltante beneficiaria della prestazione, alla Stazione Appaltante da cui dipende il personale che ha svolto le prestazioni, per essere corrisposti allo stesso personale.
3. I compensi incentivanti connessi alle prestazioni di cui all'articolo 3 svolte a favore della Stazione Appaltante dal personale di altre Stazioni Appaltanti, trovano copertura nel fondo costituito e ripartito secondo le modalità previste nella presente disciplina e sono trasferiti alla Stazione Appaltante da cui dipende il personale che ha svolto le prestazioni, per essere corrisposti allo stesso personale.
4. Il compenso percepito, nei casi regolati dai commi precedenti, rientra nei limiti di cui all'articolo 6, comma 2.
5. Quando la Stazione Appaltante si avvale delle attività di una centrale di committenza per l'acquisizione di un lavoro, di un servizio o di una fornitura/concessione, ai sensi e nei limiti di quanto previsto nel Codice all'art.45 comma 8, destina una percentuale nell'ambito dell'incentivo per le fasi di competenza della centrale di committenza.

Art. 6 - Compatibilità e limiti di impiego

1. I soggetti individuati per la realizzazione di lavori o per l'acquisizione di servizi o forniture/concessioni pubbliche possono partecipare, anche contemporaneamente, a più appalti.
2. Ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 45 comma 4 del Codice, gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente. L'incentivo eccedente, non corrisposto, incrementa le risorse di cui al comma 5 dell'art.45 del Codice. Nel caso siano adottati metodi e strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto, il limite di cui sopra viene aumentato del 15 per cento, con controllo a carico dell'Ufficio Personale.
3. Per le finalità di cui al comma precedente la Stazione Appaltante provvede ad acquisire le informazioni necessarie relative ad eventuali incarichi conferiti al personale da altre Stazioni Appaltanti e ai relativi incentivi erogati. Per le medesime finalità l'Ufficio Personale fornisce le informazioni necessarie alle Stazioni Appaltanti di appartenenza per gli incarichi svolti da personale dipendente delle stesse.

Art. 7 - Formazione professionale e strumentazione

1. Per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 1, la Stazione Appaltante:
 - promuove l'aggiornamento nell'ambito del piano di formazione del personale, consistente nella partecipazione a corsi di specializzazione, nell'approvvigionamento di testi e pubblicazioni anche attraverso l'abbonamento a riviste specialistiche, ecc.;
 - garantisce la dotazione di adeguati spazi operativi e relativi arredi, di adeguate e nuove strumentazioni professionali, di mezzi operativi informatici e di tutti i necessari ed attinenti beni di consumo.

Art. 8 - Approvazione e proprietà degli elaborati

1. Gli elaborati prodotti nell'ambito delle attività conferite ai sensi del presente documento, recanti l'indicazione di tutti i dipendenti che hanno comunque collaborato alla loro produzione, secondo gli incarichi conferiti, sono approvati con atto amministrativo e restano



di proprietà piena ed esclusiva della Stazione Appaltante, la quale potrà farvi apportare tutte le modifiche o varianti ritenute opportune e necessarie in qualsiasi momento, a suo insindacabile giudizio. Gli stessi possono essere utilizzati dai predetti dipendenti ai fini della formazione del proprio curriculum professionale.

Art. 9 - Costituzione del fondo

1. E' costituito un fondo nel quale confluiscono tutte le risorse destinate agli incentivi per le funzioni/attività di cui all'articolo 3 nella misura stabilita al successivo comma 3. Con apposita determina Dirigenziale verranno determinati gli importi da destinare alla alimentazione del fondo di cui al presente articolo.

2. Ai fini della corresponsione degli incentivi economici correlati all'affidamento delle prestazioni professionali previste dal presente documento, nel fondo di cui al comma 1 è iscritta una somma non superiore al 2% modulata sull'importo degli appalti posti a base di gara, Iva esclusa e comprensiva degli oneri per la sicurezza non soggetti a ribasso.

3. Ai sensi dell'articolo 45 del Codice, il fondo è destinato:

a) L'80 per cento delle risorse da ripartire secondo i criteri di cui al successivo articolo 10, tra i soggetti di cui all'articolo 2;

b) Il 20 per cento delle risorse, escluse quelle che derivano da finanziamenti Europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, incrementate delle quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del Dirigente, oppure non corrisposte per le ragioni di cui al comma 4, secondo periodo, dell'art.45 del Codice, vengono destinate, così come previsto ai commi 6 e 7 dell'art.45 del Codice, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, anche per incentivare:

- la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
- l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
- l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche e strumentazioni elettroniche per i controlli;
- per attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
- per la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche e dei collaboratori;
- per la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

4. Gli incentivi economici sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione.

5. Nei quadri economici degli interventi è ricompresa la percentuale da accantonare per oneri fiscali (IRAP).

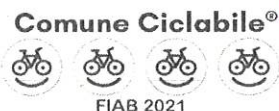
6. La misura effettiva del fondo da costituire è rapportata all'importo a base della correlata procedura di affidamento secondo le seguenti tabelle:

TABELLA A) – LAVORI PUBBLICI

Classi di importo dei Lavori	Percentuale da applicare
Importo netto dei lavori a base d'asta compreso gli eventuali oneri per la sicurezza	
Per importi inferiori a €1.000.000,00	2,0%
Per importi pari o superiori a €1.000.000,00 e fino al di sotto della soglia comunitaria	1,8%
Per importi pari o superiori alla soglia comunitaria	1,5%

TABELLA B) – SERVIZI/FORNITURE/CONCESSIONI

Classi di importo dei Servizi o delle Forniture/concessioni	Percentuale da applicare
Importo netto dei servizi o delle forniture/Concessioni a base d'asta compreso gli eventuali oneri per la sicurezza	
	2,0%



Per importi inferiori a €.1.000.000,00	
Per importi pari o superiori a €.1.000.000,00	1,8%

7. Nell'ipotesi in cui l'intervento da realizzare si qualifica come fornitura con posa in opera, caratterizzato da completamento/assemblaggio del bene in cantiere, la disciplina da applicare per la corresponsione degli incentivi è quella riferita ai lavori.

Art. 10 - Criteri di ripartizione del fondo

1. Le somme destinate alla remunerazione degli incentivi per la realizzazione di lavori pubblici e per l'acquisizione di servizi e forniture pubbliche/concessioni, sono ripartite tenendo conto dei seguenti criteri:

- competenze e responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere;
- tipologia di incarichi svolti dai tecnici in relazione alle mansioni della categoria in cui sono rispettivamente inquadrati;
- complessità delle opere/servizi/forniture/concessioni, derivante anche, ad esempio, dalla necessità di integrare diverse parti di progettazione specialistica.

Art. 11 - Erogazione e decurtazione delle somme

1. Ai fini della erogazione delle somme è necessario l'accertamento del Dirigente o altro soggetto preposto alla struttura competente alla realizzazione del lavoro o all'acquisizione di servizi o forniture/concessioni, dell'effettuazione delle singole attività da parte dei dipendenti incaricati.

2. L'accertamento consiste nella verifica che tutte le prestazioni di cui all'articolo 3 del presente documento affidate, siano state svolte senza errori e/o ritardi, tenuto conto di quanto previsto dal Codice, anche ai fini delle eventuali decurtazioni di cui ai commi seguenti.

3. Fermo restando quanto stabilito al comma 2, l'incentivo da erogare per l'attività nella quale si sono verificati errori e/o ritardi imputabili ai dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro, è decurtato di una percentuale connessa alla durata del ritardo e/o alla rilevanza che l'errore ha avuto sull'andamento dei lavori, del servizio o della fornitura/concessioni, secondo criteri improntati a consequenzialità e interdipendenza. Le riduzioni sono commisurate all'entità del ritardo in ragione del 3% della quota spettante per i primi 30 giorni di ritardo, del 10% dal 31° al 60° giorno di ritardo, del 25% dal 61° al 90° giorno di ritardo, del 75% oltre il 90° giorno di ritardo e in assenza di danni economici all'Ente. Ai fini dell'applicazione delle decurtazioni non sono computati nel termine di esecuzione dei lavori/servizio/fornitura/Concessioni, e pertanto non rilevano, i tempi conseguenti a sospensioni previste dal Codice.

4. Nel caso in cui al comma 3, fatta salva la valutazione di responsabilità di tipo disciplinare, amministrativa e contabile, il Dirigente contesta, per iscritto, gli errori e/o ritardi e valuta le giustificazioni addotte dai dipendenti, prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. Le somme non percepite dai dipendenti rimangono nel fondo di cui all'art. 9 incrementando la quota del fondo di cui all'articolo 9, comma 3, lett. b)

Art. 12 - Coefficienti di riduzione

1. Qualora la prestazione professionale inerente un lavoro, un servizio o una fornitura/Concessioni, venga affidata parte al personale interno della stazione appaltante, ai sensi del presente documento, e parte a professionisti esterni, le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti della Stazione Appaltante o di altre Stazioni Appaltanti incaricati ai sensi dell'articolo 5, comma 2, rimangono nel fondo di cui all'articolo 9 incrementando la quota del fondo di cui all'articolo 9, comma 3, lett. b).

Art. 13 - Quantificazione e liquidazione dell'incentivo



1. La quota del fondo di cui all'art. 9 lettera a) del presente documento, viene ripartita tra i dipendenti interessati, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura/concessione, secondo le attività e le percentuali indicati nella seguente tabella A per i lavori e tabella B per servizi e le forniture/concessioni:

TABELLA A) – LAVORI PUBBLICI

attività tecniche	%
Programmazione della spesa per investimenti	2
Responsabile unico del progetto	33
Collaborazione all'attività del Responsabile unico del progetto (Responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento)	4
Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	4
Redazione del progetto esecutivo	8
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	3
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	5
Predisposizione dei documenti di gara	12
Direzione dei lavori o Direttore dell'esecuzione	18
Ufficio di direzione dei lavori (Direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere)	2
Coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione	6
Certificato di regolare esecuzione o collaudo tecnico-amministrativo	3
Totale	100

TABELLA B) – SERVIZI/FORNITURE/CONCESSIONI

attività	%
Programmazione della spesa	5
Responsabile unico del procedimento	30
Collaborazione all'attività del Responsabile unico del progetto (Responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento)	20
Redazione del progetto / Relazione descrittiva	13
Predisposizione dei documenti di gara	12
Direzione dell'esecuzione ed eventuale Direttore operativo	10
Regolare esecuzione - Verifica di conformità	10
Totale	100

2. Nel caso il Dirigente del Settore non rilevi la necessità di nominare dei collaboratori all'attività del Rup e/o di nominare l'ufficio di direzione dei lavori, le percentuali previste nella precedente tabella per dette attività andranno ad incrementare rispettivamente quelle del Responsabile unico del progetto e quelle della Direzione dei lavori o del Direttore dell'esecuzione.

3. Le percentuali dell'incentivo di ogni progetto e per ogni singolo componente del gruppo, possono variare rispetto a quelle previste nella tabella di ripartizione riportata al comma 1, e questo nella misura massima del 25%, sulla base della valutazione dell'impegno professionale

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



e dei contributi apportati per la redazione del progetto stesso, purché il totale non sia superiore all'incentivo determinato complessivamente per il progetto.

4. Le quote di cui sopra sono tra loro cumulabili, fatti salvi i casi di incompatibilità.

5. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal Dirigente del Settore o, in sua assenza, dal Responsabile della Posizione Organizzativa, previo accertamento positivo dell'attività svolta dai dipendenti interessati.

6. I pagamenti degli incentivi potranno avvenire solo dopo il perfezionamento delle seguenti procedure e per le relative percentuali:

Per opere e lavori:

a) quando sarà esecutiva la determina di affidamento il 50% dell'importo dell'incentivo;

b) quando verrà firmato lo stato finale il 40% dell'importo dell'incentivo;

c) quando verrà approvato il collaudo tecnico/amministrativo (CRE) il 10% dell'importo dell'incentivo.

Per servizi e forniture/Concessioni:

d) quando sarà esecutiva la determina di affidamento il 50% dell'importo dell'incentivo;

e) quando sarà firmata la verifica di conformità il 50% dell'importo dell'incentivo.

7. Qualora una prima procedura di affidamento non riceva alcuna offerta e si decida di avviare una seconda procedura, l'incentivo, per le prestazioni espletate, verrà riconosciuto una sola volta.

8. L'incentivo per le funzioni tecniche, previsto all'art. 45 del D.Lgs.36/2023, non si applica al personale con qualifica Dirigenziale, fatto salvo quanto disposto dalla normativa sul PNRR e riportato nella norma transitoria di cui al successivo art. 17.

9. Gli incentivi per le funzioni tecniche (pari all'80 per cento delle risorse di cui al comma 2 dell'art.45 del D.Lgs.36/2023) sono erogati direttamente al personale dipendente, senza più la confluenza nel fondo per l'incentivazione come era prima previsto nel D.Lgs.50/2016 art.113.

Art. 14 - Centrali di committenza

1. Alla Centrale Unica di Committenza i Comuni e/o Enti associati riconoscono, per la gestione delle procedure affidate in convenzione, una quota parte, pari ad un ottavo, dell'incentivo previsto dai commi 2, 3 e 5 dell'art. 45 del D.Lgs 36/2023.

2. La quota assegnata sarà liquidata al Comune di Forte dei Marmi entro 30 giorni dalla data di adozione della determinazione di presa d'atto degli esiti di gara o da altro atto equivalente.

3. Per la liquidazione degli incentivi ai componenti della Centrale Unica di Committenza si provvederà con separato atto dirigenziale in relazione alle percentuali indicate dal Responsabile del Servizio. Le percentuali saranno definite in considerazione dell'effettiva quota di partecipazione del personale alla procedura di gara.

4. La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.

Art. 15 - Polizze assicurative

Il/i progettista/i, il coordinatore per la sicurezza e tutte le figure coinvolte nella procedura, dovranno essere muniti di una polizza assicurativa per la copertura dei rischi di natura professionale derivanti dallo svolgimento delle attività di propria competenza, per tutta la durata dei lavori e fino alla data di emissione del certificato di collaudo provvisorio. La stazione appaltante assume l'onere economico della stipula del premio da corrispondere alla compagnia assicuratrice per contrarre opportuna polizza assicurativa, utilizzando anche le risorse di cui al comma 5 dell'art.45 del del D.Lgs.36/2023.

Art. 16 - Applicazione



1. Rientrano nell'ambito di applicazione del presente documento, gli interventi relativi a lavori, servizi e forniture/concessioni le cui procedure sono state avviate a partire dalla data in cui diventa efficace il D.Lgs.36/2023 a condizione che nei relativi quadri economici sia stato previsto l'accantonamento delle risorse necessarie e siano stati nominati, con apposito atto, i dipendenti con la specifica delle funzioni/attività attribuite.

Art. 17 - Norme transitorie

1. Con l'approvazione del presente documento perdono efficacia le disposizioni regolamentari approvate con DGC N. 143 del 27/04/2023.

2. Come previsto dal D.L. 13/2023 e limitatamente ai progetti finanziati con il PNRR, l'incentivo di cui all'articolo 113 del D.Lgs.50/2016 viene erogato anche al personale con qualifica Dirigenziale qualora ricopra attività indicate alla tabella A e B dell'art. 13.

[Handwritten signatures and text in blue ink]

Paolo Freschi

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



