

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

In data 9 ottobre 2023 presso la residenza municipale del Comune di Battaglia Terme, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Segretario comunale	Vittoria Rauccio	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente	Responsabile dell'Ufficio Ragioneria	David Zanardo	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Maurizio Galletto	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Michele Magrini	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Ettore Furlan	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale		Monica Bandini	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 - 2025.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente _____ firma _____	OO.SS. CISL - FP _____ firma _____
Componente _____ firma _____	OO.SS. CGIL - FP _____ firma _____
	OO.SS. UIL - FPL _____ firma _____
	R.S.U. Aziendale _____ firma _____

SOMMARIO

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....</i>	<i>3</i>
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....</i>	<i>3</i>
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	5
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	5
<i>Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto</i>	<i>5</i>
<i>Art. 4 Interpretazione autentica</i>	<i>5</i>
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	6
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	6
<i>Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....</i>	<i>6</i>
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	10
<i>Art. 6 Incremento del valore della retribuzione di posizione degli incarichi EQ</i>	<i>10</i>
<i>Art. 7 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ</i>	<i>10</i>
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	11
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	11
<i>Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 9 Reperibilità.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 10 Turnazioni.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 11 Lavoro straordinario</i>	<i>12</i>
<i>Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro.....</i>	<i>13</i>
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	144
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	1414
<i>Art. 13 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</i>	<i>14</i>
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	115
<i>Art. 14 Premio correlato alla performance organizzativa</i>	<i>155</i>
<i>Art. 15 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione</i>	<i>155</i>
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	166
<i>Art. 16 Principi generali</i>	<i>166</i>
<i>Art. 17 Indennità condizioni di lavoro</i>	<i>177</i>
<i>Art. 18 Indennità per specifiche responsabilità</i>	<i>19</i>
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT	244
<i>Art. 19 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....</i>	<i>244</i>
CAPO II POLIZIA LOCALE	255
<i>Art. 20 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.....</i>	<i>255</i>
<i>Art. 21 Indennità di servizio esterno</i>	<i>255</i>
<i>Art. 22 Indennità di funzione del personale della polizia locale</i>	<i>266</i>
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....	288
<i>Art. 23 Salute e sicurezza sul lavoro.....</i>	<i>288</i>
<i>Art. 24 Innovazioni tecnologiche.....</i>	<i>288</i>
<i>Art. 25 Disposizioni finali.....</i>	<i>29</i>

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCID si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 113 del 29.10.1998 e da ultimo modificato con delibera di Giunta Comunale n. 9 dell'1.02.2023;
 - f) il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 71 del 17/11/2017;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con

contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

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

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. La verifica congiunta dello stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, può avvenire a seguito di richiesta della parte datoriale o della parte sindacale, cui segue apposita convocazione del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 Interpretazione autentica

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

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

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

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, prevista dall'art. 52 comma 1bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le Parti concordano fin da ora che le prossime progressioni economiche verranno effettuate a partire dal 2024. Le procedure selettive per le progressioni economiche sono attivate secondo i criteri che seguono.

A) Quantificazione delle risorse

Le risorse destinate ai differenziali stipendiali sono determinate annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione integrativa. Le Parti concordano fin da ora che i differenziali stipendiali saranno finanziati con le risorse già destinate alle progressioni orizzontali e liberate nel 2023 e che si libereranno a seguito della cessazione a qualsiasi titolo di personale e da eventuali ulteriori risorse che le Parti concorderanno annualmente.

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) Concorrono alla selezione i dipendenti che non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

C) Procedimento

La procedura di selezione ha inizio con un avviso redatto dal responsabile del Personale, da pubblicare sul sito web per almeno 15 (quindici) giorni. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

D) Criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Area	Valutazione <i>performance</i> triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali conseguite a seguito di percorsi formativi
Funzionari ed E.Q.	80	10	10
Istruttori	70	20	10
Operatori esperti	60	40	-
Operatori	60	40	-

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione comunale al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito.

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

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{anzianità del candidato dall'ultimo differenziale stipendiale o P.E.O. acquisito}) / (\text{anzianità dall'ultimo differenziale stipendiale o P.E.O. acquisito più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto purché attinenti alle attività e funzioni del Comune.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, si può considerare un solo titolo e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli".

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore a 6 ore, entro il limite di 3 punti

Comune di Battaglia Terme
Provincia di Padova

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore a 6 ore, entro il limite di 3 punti

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

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) maggiore età anagrafica.

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

Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere A), B) e C).

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione per presa visione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile del Personale decide in via definitiva.

Qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6

Incremento del valore della retribuzione di posizione e risultato degli incarichi E.Q.

1. Considerato che l'Ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Battaglia Terme prevede la suddivisione degli stessi in 3 Aree e che devono essere garantite risorse adeguate per remunerare la posizione e il risultato degli incarichi di E.Q., le parti concordano che fino a vigenza del presente contratto integrativo, da quando saranno nominati tre Responsabili di Area incaricati di EQ, il valore del "fondo E.Q." delle indennità di posizione e di risultato (attualmente pari ad € 29.415,00) sarà aumentato di € 10.000,00 a carico del fondo risorse decentrate.
2. L'eventuale risparmio che a consuntivo venisse generato, dopo la determinazione del risultato degli incaricati E.Q. entro la misura massima prevista, confluisce nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

Art. 7

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

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

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente;
 - c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di E.Q., nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico *ad interim* vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.
2. Gli incentivi spettanti sulla base di disposizioni di legge, secondo i criteri e le modalità stabiliti dai regolamenti comunali vigenti, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato che non subisce alcuna riduzione.

3. Eventuali risparmi del “fondo E.Q.” a seguito della determinazione della retribuzione di risultato delle E.Q. sono ripartiti tra i titolari di E.Q. in base alle valutazioni di ciascuno, con esclusione di coloro che hanno ricevuto una valutazione negativa.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all’orario di lavoro

Art. 8

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

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

1. Ai sensi dell’art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell’ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell’assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell’autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell’infanzia e dell’età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 9 Reperibilità

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

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 10 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a € 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 10 Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute,
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni nella famiglia anagrafica,
- dipendenti separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

2. Ai fini della corresponsione della relativa indennità, la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende la previsione della somma destinata. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 20.

Art. 11 Lavoro straordinario

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) - art. 32 - art. 33 - art.29 CCNL)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 100 ore annue.
- b) l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a 12 mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004.

Art. 12
Flessibilità dell'orario di lavoro

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

1. Preso atto di quanto previsto dall'art. 36 del CCNL, le parti stabiliscono una flessibilità di 30 minuti in entrata e in uscita.

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

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

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 13

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

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

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti, la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 14

Premio correlato alla performance organizzativa

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

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.
4. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa l'ente può destinare un importo da riconoscere al personale qualificato che ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL è individuato come docente in percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale. I criteri di ripartizione degli incentivi tra i dipendenti individuati sono i seguenti:
 - rilevanza e complessità degli argomenti di formazione trattati;
 - numero di dipendenti coinvolti;
 - durata dei corsi.

Art. 15

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

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

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 8, viene suddiviso tra i dipendenti secondo i criteri e le modalità stabiliti dal Regolamento sul Sistema di valutazione e di misurazione della performance.

4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
6. Gli incentivi spettanti sulla base di disposizioni di legge, secondo i criteri e le modalità stabiliti dai regolamenti comunali vigenti, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato che non subisce alcuna riduzione.
7. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
8. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 7 è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - a) superiore valutazione media del triennio
 - b) maggiore anzianità di servizio nell'Area di appartenenza.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 16

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Responsabile dell'Area a cui è assegnato il dipendente, di concerto con il Segretario.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione) in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 16 del presente contratto integrativo.

Art. 17

Indennità condizioni di lavoro

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

1. E' corrisposta l'indennità per 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. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
 - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie

etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc

3. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

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

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

- a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

10. L'effettiva individuazione degli aventi diritto viene effettuata dal Responsabile dell'Area a cui è assegnato il dipendente, di concerto con il Segretario.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto, avviene mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento dell'attività.

12. L'indennità di cui al presente articolo è determinata in € 2,00 giornalieri per il rischio e il disagio e in € 2,00 giornalieri per il maneggio valori.

Art. 18

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con provvedimento del Responsabile dell'Area a cui è assegnato il dipendente, di concerto con il Segretario, tenendo conto della concreta organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi, della razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).
 - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
 - c) L'importo delle indennità per specifiche responsabilità viene stabilito con determinazione del Responsabile dell'Area a cui è assegnato il dipendente, di concerto con il Segretario, varia fino al massimo di € 3.000,00 (elevato a € 4.000,00 per il

personale inquadrato nell'area dei funzionari non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) e viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro investite di specifiche responsabilità secondo i seguenti criteri.

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 2.500,00

Punti da 40 a 49	Max € 500,00
Punti da 50 a 69	Max € 1.000,00
Punti da 70 a 89	Max € 1.500,00
Punti da 90 a 100	Max € 2.500,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 3.000,00

Punti da 40 a 49	Max €. 500,00
Punti da 50 a 69	Max €. 1.500,00

Comune di Battaglia Terme
Provincia di Padova

Punti da 70 a 89	Max € 2.500,00
Punti da 90 a 100	Max € 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10
4. 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 apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10

Comune di Battaglia Terme
Provincia di Padova

	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni digara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI E EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 4.000,00

Punti da 40 a 49	Max € 500,00
Punti da 50 a 69	Max € 1.500,00
Punti da 70 a 89	Max € 3.000,00
Punti da 90 a 100	Max € 4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. 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 apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25

Comune di Battaglia Terme
Provincia di Padova

complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari ed EQ: 100

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

CAPO IV
Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 19
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) - art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016 e art. 45 del d.lgs. 36/2023);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
3. Le 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, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

CAPO II

Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 20

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato previa informazione alle OO.SS. e alla RSU.

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 21

Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.

2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. Per lo svolgimento di attività esterna è prevista un'indennità pari all'importo giornaliero lordo di € 2,00.

4. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

7. L'indennità di cui al presenta articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

Art. 22

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune.
 - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Responsabile dell'Area a cui è assegnato il dipendente, sentito il Comandante della Polizia Locale e il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
 - c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dal Comune;
 - d) L'importo delle singole indennità ammonta a un massimo di € 3.000,00 (elevato ad € 4.000,00 per l'Area dei funzionari e delle E.Q.) ed è definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse.
 - e) L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Responsabile dell'Area a cui è assegnato il dipendente, sentito il Segretario Comunale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	Comandante PL non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 4.000,00
B	Vice Comandante non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 3.000,00
C	Agente addetto al coordinamento dell'area istruttori	€ 2.000,00

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- 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 servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;

4. **L'indennità non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

TITOLO VII

Disposizioni Finali

Art. 23

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 24

Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del

lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 25
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Data 9 ottobre 2023

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente _____firmato_____	OO.SS. CISL - FP _____firmato_____
Componente _____firmato_____	OO.SS. CGIL - FP _____firmato_____
	OO.SS. UIL - FPL _____firmato_____
	R.S.U. Aziendale _____firmato_____