



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

**SOMMARIO**

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	2
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale .....	2
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza. ....	2
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto. ....	2
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	3
Art. 5 - Personale in distacco sindacale.....	3
TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE. ....	4
Art. 7 - Formazione e aggiornamento (artt. da 54 a 56).....	4
Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lettera m).....	5
Art. 9 - Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 79).....	5
Art. 10 - Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 80).....	6
Art. 11 - Disciplina della performance e del premio individuale (artt. 80, 81 e art. 7 comma 4 lettere b, ae).....	6
Art. 12 - Progressioni economiche all'interno delle aree. (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c) .....	7
Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f).....	10
Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018).....	11
Art. 14-bis - Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022) .....	12
Art. 15 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. (art. 36 e art. 7 comma 4 lettera p) .....	13
Art. 16 - Lavoro a distanza. (Titolo VI art. da 63 a 70 CCNL 16.11.2022).....	14
TITOLO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE .....	15
Art. 17 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 80 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g).....	15
Art. 18 - Piani di Razionalizzazione.....	15
Art. 19 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità. (art. 7 comma 4 lettera t).....	15
Art. 20 - Disposizione finale .....	16



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

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

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

**Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza.**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, 2023 – 2025, ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna, in ogni caso, a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano.
5. 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.

**Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto.**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

**Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

**Art. 5 - Personale in distacco sindacale**

1. Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del CCNL 22/01/2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art.5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale.
2. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

**Art. 6 - Relazioni Sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

**TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.**

**Art. 7 - Formazione e aggiornamento (artt. da 54 a 56)**

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale contenute nel PIAO. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
6. 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.
7. 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 secondo i criteri di cui all'art. 57 CCNL 16.11.2022.
8. Nell'ambito dei piani 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.
9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

11. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

**Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lettera m)**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

**Art. 9 - Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 79)**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 16.11.2022, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16.11.2022.
4. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi EQ deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, salvo risorse escluse.



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

Eventuali risparmi, nell'anno di riferimento, delle EQ saranno inseriti nel Fondo risorse decentrate per poi far ritorno nel Fondo delle EQ non appena l'organizzazione dell'Ente lo renderà necessario.

Nel caso l'Ente intendesse aumentare il valore complessivo delle risorse destinate agli incarichi EQ è necessario l'accordo con le parti sindacali.

**Art. 10 - Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 80)**

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 79 CCNL 16.11.2022, sono ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 80 stesso CCNL.
2. La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022, ai trattamenti economici di seguito elencati:
  - a. premi correlati alla performance organizzativa;
  - b. premi correlati alla performance individuale;
  - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
  - d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;
  - f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100;
3. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dal comma 2.

**Art. 11 - Disciplina della performance e del premio individuale (artt. 80, 81 e art. 7 comma 4 lettere b, ae)**

1. I criteri e le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono i seguenti:
  - valutazioni e attribuzione dei compensi orientati alla meritocratica, trasparenza, parità di trattamento, non discriminazione di genere.
2. In sede di prima applicazione, le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue
  - a) 40 % performance individuale:
    - I. Le parti definiscono che alla performance individuale sia destinato il 30% delle risorse variabili come definite al comma 3 dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022.
  - b) 60 % performance organizzativa:



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

- I. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
  - II. Il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio è determinata in ragione annua dove il giorno di assenza abbatte il compenso di 1/313, per chi lavora su 6 giorni, di un 1/261 per chi lavora su 5 giorni.
  - III. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie: ferie; permessi retribuiti; congedo obbligatorio e astensione anticipata per maternità; malattia professionale; infortunio sul lavoro; donazione sangue e midollo osseo; terapie salvavita.
3. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022 vengono definite le seguenti disposizioni:
- a) Al dipendente (unico per l'Ente), distribuito per singolo Settore in ordine di numerazione (in virtù del principio di rotazione), che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lettera B) del predetto CCNL pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
  - b) A parità di punteggio è preferito il dipendente che risulti avere il punteggio più alto nell'anno di valutazione precedente. In caso di ulteriore parità è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'area giuridica di appartenenza.
4. Eventuali risparmi a seguito di erogazione delle varie indennità vengono, in accordo tra le parti, destinate alla performance individuale, già nell'anno di competenza.
5. Valutazione individuale: ogni dipendente, entro 10 giorni dall'avvenuta conclusione del procedimento di valutazione, e dal ricevimento della scheda di valutazione, potrà presentare ricorso al Segretario Comunale che potrà confermare o modificare, entro i successivi 10 giorni, l'esito della valutazione stessa previa audizione del ricorrente. Nel procedimento di ricorso, il dipendente può farsi assistere dalla RSU ovvero da una organizzazione sindacale firmataria dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

**Art. 12 - Progressioni economiche all'interno delle aree. (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c)**

1. L'istituto della progressione economica si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, sarà definito il numero di "differenziali stipendiali" da attribuire a ciascuna area; contestualmente sarà attivata la procedura per il beneficio, che pertanto non prevede avvisi di partecipazione alla stessa.
3. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

4. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
5. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:
  - a. Negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
  - b. Negli ultimi 2 anni non abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori 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.
6. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
  - a. incidenza della **valutazione**      60%:
    - media delle ultime 2 valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime 2 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;
    - qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
  - b. incidenza **esperienza professionale**      40%:
    - Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: 3 punti ogni anno di permanenza nella posizione economica (frazionabili in dodicesimi).
7. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al comma 6.



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

8. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica all'interno dell'ente, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

**TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ**

**Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f)**

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, di importo non superiore a Euro 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di Euro 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
- a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
  - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
  - c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
  - d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
  - h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - k) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

- l) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
  - m) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
2. In sede di accordo annuale sarà definito il budget destinato annualmente a tale istituto economico e sarà oggetto di parametrizzazione in proporzione al punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla base del totale dei punteggi attribuiti (ovvero "senza resti"), come nell'esempio riportato nella scheda di pesatura delle responsabilità (all. A). La parametrizzazione e l'erogazione è a cura dell'Ufficio Personale al quale saranno consegnate dai Responsabili le copie delle schede di pesatura. Se la data di attribuzione della specifica responsabilità rientra nei primi 15 giorni del mese si considererà la frazione di indennità mensile pari al 50%.
- Sempre in sede di accordo annuale sarà definito se elevare l'importo massimo a Euro 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. In tal caso il punteggio loro attribuito sarà elevato del 33,33%.
3. La specifica responsabilità:
- a) viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili ai propri collaboratori;
  - b) viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai responsabili secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. A);
  - c) nell'ottica di una uniformità di pesatura i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;
  - d) copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
  - e) è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
4. L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.

**Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018)**

1. L'indennità condizioni lavoro è 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 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
3. È riconosciuta la somma di Euro 1,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento di una delle seguenti attività disagiate:



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

- a) Prestazioni a contatto continuo con il pubblico;
  - b) Prestazioni svolte in sede distaccata o all'esterno svolte in modo continuativo;
4. È riconosciuta la somma di Euro 2,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento di una delle seguenti attività esposte a rischio:
- a) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi/strumenti o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;
5. È riconosciuto un compenso economico pari ad Euro 1,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento della mansione, ed in base ad uno specifico provvedimento di incarico, al personale incaricato di svolgere il ruolo di Economo comunale e di vice Economo nelle giornate di supplenza.
6. Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
7. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
8. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza dei Responsabili.
9. In sede di contrattazione integrativa annuale si potranno modificare gli importi e le tipologie di condizioni lavoro sopra definiti.

**Art. 14-bis - Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)**

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 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00- Euro 15,00.
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. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza dei Responsabili.
4. In sede di contrattazione integrativa annuale si potranno modificare gli importi. Inizialmente l'importo è definito in Euro 1,00.



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

**TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO**

**Art. 15 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. (art. 36 e art. 7 comma 4 lettera p)**

1. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.
2. Le fasce di flessibilità adottate sono di 1 ora prima e 1 dopo l'orario assegnato al dipendente. Nell'orario mattutino (lunedì - venerdì) deve essere garantita una compresenza di tutto il personale dalle ore 9.00 alle ore 12.30; in caso di orario contrastante del singolo dipendente la flessibilità sarà conseguentemente ridotta (es. termine alle 13.00, flessibilità dalle 12.30 alle 14.00).
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali, familiari o lavorative, in via non esaustiva, 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;
  - 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;
  - siano chiamati a prestare attività lavorativa in orari non standard per esigenze di servizio, anche temporaneamente.

Le richieste per le casistiche di cui ai punti precedenti sono indirizzate al Responsabile per il successivo inoltro, previo favorevole, all'Ufficio Personale.

4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 2 deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario lo stesso sarà recuperato entro il trimestre successivo.
5. L'eventuale credito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 2 deve essere recuperato nell'ambito dell'anno di maturazione dello stesso per quanto al comma 4.
6. È prevista una pausa caffè esterna di 15 minuti, sia nell'orario mattutino che pomeridiano, da attuarsi mediante apposita causale nella timbratura di uscita. Tale pausa non è computata ai fini dell'orario di lavoro e non necessita di giustificativo. In caso di prolungamento della stessa oltre il termine previsto occorre provvedere al giustificativo dell'assenza.



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

**Art. 16 - Lavoro a distanza. (Titolo VI art. da 63 a 70 CCNL 16.11.2022)**

Le tipologie di lavoro a distanza, lavoro agile e lavoro da remoto, consentono ai lavoratori di conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro, lavorando da remoto e con maggiore flessibilità; come ad esempio la possibilità di dedicare una o più giornate alla settimana a prestazioni da casa, con vantaggi per la vita familiare, gli affetti e gli interessi di ciascuno.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali, familiari o lavorative, in via non esaustiva, sono favoriti nell'utilizzo del lavoro a distanza, 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;
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

La valutazione avviene a cura del Responsabile, previo confronto con il Segretario comunale e sentita la Giunta comunale.



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

**TITOLO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

**Art. 17 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 80 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g)**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti adottati dall'ente.
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - proventi da sponsorizzazioni;
  - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
  - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 s.m.i.);
  - compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
  - 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;
  - 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.

**Art. 18 - Piani di Razionalizzazione**

1. Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

**Art. 19 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità. (art. 7 comma 4 lettera t)**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 16.11.2022, in sede di prima applicazione e fino a successiva modifica/integrazione, le parti concordano 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:
  - formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

- destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita.

**Art. 20 - Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.
2. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse stabili e variabili, qualora non modificato o disdettato dalle parti.
3. Gli allegati fanno parte integrante del presente accordo.



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

**All. A - Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità (CCDI 2023-2025)  
SCHEMA INDIVIDUALE**

Anno	Settore
Dipendente	Profilo

Parametro accesso	Punti	Descrizione	Punti min/max	Peso
<b>1. Grado di competenza specialistico/ professionale rispetto alle funzioni da svolgere</b>	0	nullo	0/5	
	1	basso		
	3	medio		
	5	elevato		
<b>2. Responsabilità nella gestione delle relazioni interne</b>				
a. Con i superiori/amministratori	0	nullo	0/5	
	1	basso		
	3	medio		
	5	elevato		
b. Con i colleghi/collaboratori	0	nullo	0/5	
	1	basso		
	3	medio		
	5	elevato		
<b>3. Responsabilità nella gestione delle relazioni esterne</b>				
a. Con la cittadinanza	0	nullo	0/5	
	1	basso		
	3	medio		
	5	elevato		
b. Con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici, ecc	0	nullo	0/5	
	1	basso		
	3	medio		
	5	elevato		
<b>4. Coordinamento di risorse umane</b>	0	nullo	0/5	
	1	basso		
	3	medio		
	5	elevato		
<b>5. Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali</b>	0	nullo	0/5	
	1	basso		
	3	medio		
	5	elevato		
<b>6. Svolgimento in autonomia dei processi lavorativi</b>	0	nullo	0/5	
	1	basso		
	3	medio		
	5	elevato		
<b>7. Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati</b>	0	nullo	0/5	
	1	basso		
	3	medio		
	5	elevato		



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

Parametro accesso	Punti	Descrizione	Punti min/max	Peso
<b>8. Adattamento alle dinamiche interne ed esterne</b>	0	nullo	0/5	
	1	basso		
	3	medio		
	5	elevato		
<b>TOTALE</b>				

Arzergrande, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_ Il Responsabile \_\_\_\_\_

A cura dell'Ufficio Personale:

Ricevuta in data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

Indennità attribuita: Euro \_\_\_\_\_

Restituita in data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

**All. A - Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità (CCDI 2023-2025)  
DISTRIBUZIONE DEL BUDGET**

Anno \_\_\_\_\_ - Budget previsto: Euro \_\_\_\_\_

Elevazione a euro 4.000 per i Funzionari  SI -  NO

Numero dipendenti coinvolti: n. \_\_\_\_\_, di cui:

Operatori n. \_\_\_\_\_, Operatori esperti n. \_\_\_\_\_, Istruttori n. \_\_\_\_\_, Funzionari n. \_\_\_\_\_

Valore unitario = Budget previsto / Peso responsabilità totale (*somma schede precedenti*)

Importo arrotondato all'unità di euro per difetto (es. 29,5667 = 29,00)

Euro \_\_\_\_\_

Importo singola indennità = Peso singola responsabilità \* valore unitario:

Dipendente	Peso singola responsabilità	Valore unitario	Indennità
Totale			
Budget non utilizzato per arrotondamenti (Budget previsto - Totale)			



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARZERGRANDE 2023-2025  
(Parte Giuridica)**

Pre-intesa: Arzergrande, 28/12/2023

Autorizzazione: DGC 130 del 29/12/2023 (Parere Organo di revisione agli atti del 29/12/2023)

Definitivo: Arzergrande, 29/12/2023

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Segretario comunale, dott. Pontini Claudio

.....

**LA DELEGAZIONE SINDACALE**

Organizzazioni Sindacali:

FP/Enti Locali CGIL: Galletto Maurizio

.....

CISL/FP: Maisto Franco

.....

UIL/FPL: Magrini Michele

.....

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Luisa Polo

.....