



Comune di Orbetello

(Provincia di Grosseto)

Piazza Plebiscito 1, 58015

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO TRIENNIO 2023/2025

Sommario

Sezione I	5
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO	5
Articolo 1 – Finalità	5
Articolo 2 - Campo di applicazione	6
Articolo 3 - Vigenza e ambiti del contratto.....	6
Sezione II	7
ISTITUTI CON OBBLIGO A CONTRARRE.....	7
Articolo 4 - Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa	7
Articolo 5 - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale	7
Articolo 6 - Differenziazione del premio individuale	9
Articolo 7 - Indennità condizioni di lavoro.....	10
Articolo 8 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno .	11
Articolo 9 - Piani di razionalizzazione e risparmio	11
Articolo 10 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarico di EQ.....	11
Articolo 11 - Retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	12
Articolo 12 - Differenziali stipendiali	12
Articolo 13 - Indennità per specifiche responsabilità.....	14
Sezione III	15
ISTITUTI CON OBBLIGO A CONTRATTARE.....	15
Articolo 14 - Fasce di flessibilità oraria.....	15
Articolo 15 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili	15
Articolo 16 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.....	16
Articolo 17 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni.....	16
Sezione IV	18
ALTRI ISTITUTI.....	18
Articolo 18 – Riduzione di orario	18
Articolo 19 - Servizi minimi essenziali	18

PREMESSO:

- che ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/01 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi, e che l'art. 240 del citato Decreto prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede;
- che l'art. 40, comma 3, del citato Decreto statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti e con le procedure negoziali previste dal C.C.N.L.;
- che in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL comparto Funzioni Locali del personale non dirigente per il triennio 2019-2021;
- che l'art. 7 del predetto CCNL 16.11.2022 disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- che l'art. 8, comma 1, sempre del CCNL 16.11.2018 prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;

VISTA la **Deliberazione di Giunta comunale n. 316 del 30/11/2023** con cui si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva della Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del comparto per il triennio 2023/2025;

VISTO il "Fondo risorse decentrate" costituito, ai sensi dell'art. 67 CCNL Funzioni locali, con **Determinazione dirigenziale n. 853 del 27/11/2023**;

Il giorno **06/12/2023**

LE PARTI SOTTOSCRIVONO

il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del comparto per il triennio 2023/2025.

Sezione I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Articolo 1 – Finalità

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti del personale con qualifica apicale, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento

dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.

Articolo 2 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 16 novembre 2022, si applica a tutto il personale dipendente dell'ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Articolo 3 - Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto si applica fino alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo che sarà dettato in applicazione del CCNL 2022/2024.
2. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
3. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
4. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
5. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la attivazione del contratto decentrato di interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.

Sezione II

ISTITUTI CON OBBLIGO A CONTRARRE

(art. 8 c. 5, CCNL 2019-2021)

Articolo 4 - Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

(CCNL 2019-2021: art. 7, c. 4, lett. a)

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite annualmente tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base degli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - c) finanziamento dei vari istituti contrattuali al fine di consentire una quanto più possibile adeguata remunerazione alle prestazioni/attività ad essi collegate.

Articolo 5 - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale

(CCNL 2019-2021: art. 7, c. 4, lett. b)

1. I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di merito, selettività, concorsualità e valorizzazione dei dipendenti secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente e si basano su logiche legate a situazioni concrete e a prestazioni effettivamente rese, verificabili e produttive di un'utilità per l'Amministrazione con riguardo alle funzioni istituzionali, ai servizi o all'organizzazione.
2. Il sistema premiale non può prescindere dal sistema di gestione del ciclo della performance.
3. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
4. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16 novembre 2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

5. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
6. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, è destinato alla incentivazione della performance individuale.
7. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo è destinata alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.
8. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
9. La predetta finalità viene realizzata secondo la seguente modalità di incentivazione della produttività:
10. la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione (performance organizzativa);
11. la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Responsabili dei Settori e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG ai singoli responsabili, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale);
12. Una quota di tale compenso può essere destinata alla incentivazione del personale utilizzato in caso di gestione associata.
13. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 9.
14. Il budget da destinare all'erogazione dei premi è ripartito fra i dipendenti proporzionalmente al costo del personale. Per costo del personale s'intende il costo corrispondente alla retribuzione tabellare associata alla posizione economica del dipendente all'interno della categoria. Non si tiene conto, ai fini del presente riparto, di eventuali ulteriori voci retributive. La produttività pro-capite così ottenuta verrà poi erogata sulla base delle percentuali associate alla valutazione secondo la metodologia prevista dal sistema della performance vigente.
15. Al fine di considerare alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
 - a) personale con rapporto di lavoro part time; periodi di assegnazione alla struttura: si tiene conto del contributo effettivamente fornito al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione dei progetti assegnati. riparametrazione: 60% in relazione alla

tipologia contrattuale e 40% in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati

- b) personale a tempo determinato per contratti di almeno un anno continuativo: si tiene conto della durata del periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento;
- c) presenza in servizio: la produttività individuale subisce un abbattimento proporzionale in relazione ai periodi di assenza dal servizio. Fanno eccezione i periodi di assenza dovuti alle seguenti cause:
 - congedo ordinario;
 - recupero di lavoro straordinario;
 - trasferte;
 - infortuni sul lavoro;
 - permessi, distacco e aspettative sindacali;
 - permessi per mandato politico fino al massimo di 30 giorni;
 - astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio ai sensi dell'art. 4. L. 1204/1971;
 - servizio prestato presso seggi elettorali;
 - congedo straordinario per donazione di sangue e per lutto familiare;
 - permessi e congedi di cui agli artt. 31, 32, 33 e 35 del ccnl 2018;
 - assenze per terapie salvavita di cui all'art. 10, c. 1, ccnl 14.09.1999;
 - permessi per assistenza congiunti ai sensi della l. 104/1992;
 - periodi di maternità anticipata e obbligatoria.

12) Viene stabilita, per tutto il personale dipendente avente diritto alla produttività individuale, una franchigia sulle assenze di giorni 20, soglia oltre la quale la produttività sarà decurtata in proporzione al servizio prestato nel corso dell'anno di riferimento.

Articolo 6 - Differenziazione del premio individuale

(CCNL 2019-2021: art. 7, c. 4, lett. ae)

1. La maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del ccnl 2019 e' riconosciuta al 5% dei dipendenti con un minimo di un dipendente per ciascuna categoria giuridica con arrotondamento all'unità superiore per la categoria con il maggior numero di dipendenti.
2. La misura di detta maggiorazione e' determinata nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base dei criteri di cui al sistema di valutazione dell'ente. a tal fine viene accantonata la quota del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al 5% personale valutato positivamente.
3. In caso di pari merito, la maggiorazione di cui al comma 1 e' attribuita secondo i seguenti criteri di priorità:
 - i. media più alta nella valutazione di performance individuale relativa all'ultimo biennio;
 - ii. media più alta nella valutazione di performance individuale relativa all'ultimo triennio;
 - iii. punteggio più alto nella valutazione di performance individuale relativo all'anno precedente;
 - iv. non aver percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
 - v. sorteggio.

Articolo 7 - Indennità condizioni di lavoro

(CCNL 2019-2021: art. 7, c. 4, lett. d)

- 1) Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 è istituita l'indennità condizioni di lavoro.
- 2) I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per le attività
 - c) implicanti il maneggio di valori;
- 3) Per attività disagiate si intendono quelle particolari situazioni lavorative che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individua il seguente valore di indennità per ogni giornata di effettivo svolgimento delle stesse: euro 3,36.
- 4) Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente (rilevate dal documento valutazione rischi aziendale).

Tipo di attività	Importo indennità <i>(tra un minimo di euro 1 ed un max di euro 10 al giorno)</i>
PERSONALE ADDETTO A SERVIZI ESTERNI MANUTENTIVI VARI	euro: 1,20 l'indennità viene corrisposta per ogni giorno di presenza in servizio.

- 5) Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità per ogni giornata di effettivo svolgimento delle stesse:
- 6) Al personale adibito in via continuativa in base ad un provvedimento formale a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera stabilita nelle seguenti misure:

Valore annuo	Indennità giornaliera
DA EURO 500 FINO A EURO 1000	euro 1,00
DA EURO 1001 FINO A EURO 10.000	euro 1,50
DA EURO 10.001 IN POI	euro 2,00

L'indennità viene corrisposta per ogni giorno di effettivo maneggio valori.

- 7) In caso di part-time orizzontale, l'indennità di cui al presente articolo è riproporzionata in relazione al tempo di lavoro previsto nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo parziale;
- 8) Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (OGNI 6 mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Articolo 8 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

(CCNL 2019-2021: art. 7, c. 4, lett. e)

- 1) L'indennità di servizio esterno è stabilita nella misura di euro 2 al giorno.
- 2) L'indennità è riconosciuta al personale della p.m. che, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda, quale normale e ordinaria mansione, la propria prestazione lavorativa giornaliera in servizi di vigilanza esterni sul territorio comunale (la durata del servizio esterno coincide con l'orario di servizio giornaliero).
- 3) nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative, o, in quelli di fruizione da parte di specifici permessi ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità viene ridotta proporzionalmente tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.
- 4) L'indennità non viene erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa.

Articolo 9 - Piani di razionalizzazione e risparmio

(CCNL 2019-2021: art. 7, c. 4, lett. g)

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. n. 98/2011.
2. Nella ripartizione di tali risorse il 90% è assegnato ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dai Responsabili di Settore interessati. Il restante 10% viene messo a disposizione di tutto il personale.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.
5. Le risorse destinate ai piani di razionalizzazione di cui al D.L. n. 98/2011 sono oggetto di specifica disciplina contenuta nel regolamento per l'utilizzo dei risparmi derivanti dal piano di razionalizzazione della spesa pubblica appositamente approvato dall'ente.

Articolo 10 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarico di EQ

(CCNL 2019-2021: art. 7, c. 4, lett. j)

1. Alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ si applica il seguente meccanismo perequativo qualora questi ultimi abbiano titolo alla percezione dei particolari compensi di cui all'art. 20, c. 1, lett. h), del CCNL 2019-2021:

Incentivi di legge	Abbattimento retribuzione di risultato
Fino a 2.000 euro	0,00%
Da 2001 a 5.000 euro	10,00%

Da 5001 a 7.000 euro	20,00%
Oltre i 7.000 euro	30,00%

2. Le somme non erogate per effetto della perequazione di cui al comma precedente incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di EQ nell'anno di competenza.

Articolo 11 - Retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(CCNL 2019-2021: art. 7, c. 4, lett. v)

1. Nell'ambito delle risorse complessivamente disponibili per il finanziamento del sistema delle EQ, la Giunta comunale stabilisce annualmente la quota percentuale da destinare al finanziamento della retribuzione di risultato di queste ultime. Resta fermo l'obbligo di destinare a tale scopo almeno il 15% del fondo complessivo destinato a finanziare il sistema delle EQ
2. La misura massima conseguibile della retribuzione di risultato si determina, per ciascuna EQ, proporzionalmente al valore economico della stessa come risultante a seguito della pesatura effettuata sulla base dell'apposito regolamento.
3. La determinazione in concreto della retribuzione di risultato è correlata agli esiti della valutazione della performance individuale condotta sulla base dell'apposito sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente.
4. Gli eventuali risparmi vanno a finanziare il fondo destinato alla indennità di risultato dei titolari di EQ nell'anno di competenza.

Articolo 12 - Differenziali stipendiali

(CCNL 2019-2021: art. 7, c1, lett. c)

- 1) I differenziali stipendiali costituiscono un elemento di premialità delle prestazioni lavorative e pertanto sono attribuiti in modo selettivo e meritocratico, con criteri di valutazione preventivamente conosciuti dal personale, ad una quota limitata di dipendenti.
- 2) L'attribuzione dei differenziali stipendiali è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti, collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come determinate annualmente ed a tal fine destinate nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del comparto regioni e autonomie locali.
- 3) La procedura per l'attribuzione del differenziale stipendiale:
 - a) utilizza la valutazione della performance individuale del personale effettuata secondo la modalità contenuta nel regolamento per la misurazione e valutazione della performance dell'ente;
 - b) assicura il principio del contraddittorio in ordine alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto;
 - c) tiene conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, di quello comandato e di quello in distacco. Nel caso di personale comandato o distaccato

presso altri enti, verrà acquisita la valutazione dall'ente presso il quale il dipendente presta servizio; nel caso di personale distaccato presso altre strutture, gli si attribuirà la valutazione media del personale della categoria giuridica di appartenenza.

- d) si svolge sulla base di una graduatoria articolata per area nella misura del 50% dei dipendenti aventi diritto appartenenti a ciascuna area;
- e) si svolge sulla base dei seguenti criteri:

REQUISITI		
ANZIANITÀ IN CATEGORIA ECONOMICA		ANNI: 2 (mesi 24)
DIFFERENZIALI STIPENDIALI ATTRIBUIBILI NELL'ANNO 2023		
AREA		NUMERO
Funzionari e EQ		6
Istruttori		10
Operatori esperti		6
Operatori		0
PROCEDURA SELETTIVA		
CRITERI		PONDERAZIONE (%)
1	media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite	60%
2	esperienza professionale	40%
3	<i>ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55</i>	0% Si prende atto del parere ARAN del 08.09.2023 e si rinvia l'applicazione del criterio alla tornata di progressioni da attivarsi nell'anno 2025 (con riferimento all'anno 2024) al fine di mettere tutti i dipendenti nelle medesime condizioni di accesso ai percorsi formativi da seguire nell'anno 2024.
4	priorità in caso di parità dei punteggi	FATTISPECIE (da applicarsi nell'ordine) <i>I) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica (dipendente che da più anni non beneficia della progressione economica);</i> <i>II) minor numero complessivo di progressioni economiche in rapporto al numero di anni di servizio (anni di servizio totali/(n. progressioni orizzontali + n. progressioni verticali); la progressione viene riconosciuta al dipendente che ottiene l'indicatore più</i>

	<i>alto;</i> <i>III) media più alta nella valutazione di performance individuale relativa agli ultimi due anni;</i> <i>IV) maggiore anzianità di servizio negli enti del comparto funzioni locali;</i> <i>V) maggiore anzianità anagrafica.</i>
--	---

Articolo 13 - Indennità per specifiche responsabilità

(CCNL 2019-2021: art. 7, c. 4, lett. f)

1. L'indennità è finalizzata a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivi compiti e funzioni che implicano specifiche e complesse responsabilità sulla base dei criteri definiti in apposito regolamento e nel rispetto, in ogni caso, delle mansioni esigibili dell'area di appartenenza previste nella contrattazione nazionale.
2. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nelle ordinarie mansioni dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle aree degli Istruttori, dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale e costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. L'ambito dell'istituto contrattuale è quindi limitato a specifiche responsabilità derivanti da compiti e funzioni o da incarichi assegnati, specificate negli atti formali di assegnazione, non propriamente ascrivibili al profilo professionale di appartenenza, ma comunque non riconducibili a profili superiori perché privi delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs. n. 165/2001.
4. Destinatari del compenso di cui al precedente art.1 sono tutti i dipendenti del Comune di Orbetello appartenenti alle aree degli Istruttori, dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ.
5. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

Sezione III

ISTITUTI CON OBBLIGO A CONTRATTARE

(art. 8 c. 4, CCNL 2019-2021)

Articolo 14 - Fasce di flessibilità oraria

(CCNL 2019-2021: art. 7, c. 4, lett. p)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. La disciplina e la gestione dell'istituto devono essere compatibili con le esigenze organizzative e rispettose dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro.
3. L'istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (es.: servizi in turno).
4. La flessibilità oraria in entrata e in uscita è così articolata:
 - a) ENTRATA DEL MATTINO: ore 7,30 – flessibilità di ingresso: 10 minuti precedenti e 60 minuti successivi;
 - b) USCITA DEL MATTINO: ore 13,30 – flessibilità di uscita: 60 minuti precedenti e 70 minuti successivi;
 - c) ENTRATA DEL POMERIGGIO: ore 14,30 – flessibilità di ingresso: 30 minuti precedenti e 30 minuti successivi;
 - d) USCITA DEL POMERIGGIO: ore 17,30 – flessibilità di uscita: 30 minuti precedenti e 50 minuti successivi.
5. Nei giorni di rientro pomeridiano la flessibilità in uscita mattutina è ridotta di 30 minuti
6. I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il Dirigente di e previa informazione al servizio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10 e 12,30 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.
7. Le parti convengono, in via generale, che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Articolo 15 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

(CCNL 2019-2021: art. 7, c. 4, lett. m)

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine

innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.
4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
5. Si concordano i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - a) l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno LE ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, nel monte stabilito dalla normativa vigente, con esclusione del lavoro straordinario;
 - b) coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e
 - c) di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - d) coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
 - e) il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Articolo 16 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

(CCNL 2019-2021: art. 7, c. 4, lett. t)

1. 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.
2. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali.

Articolo 17 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

(CCNL 2019-2021: art. 7, c. 4, lett. z)

1. Oltre alle situazioni personali di cui all'art. 30, co. 8, del CCNL 16.11.2022, sono individuate, quali ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quelle collegate:
 - a) a particolari patologie certificate a carico del dipendente;

- b) alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

Sezione IV

ALTRI ISTITUTI

Articolo 18 – Riduzione di orario

art. 22 del CCNL del 1.04.1999

1. Al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale adibito a regimi orari articolati in turni di lavoro è applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore media settimanali secondo le seguenti modalità: accumulo di un'ora settimanale eccedente, fino alla concorrenza di 6 ore complessive, con recupero del turno di servizio entro le quattro settimane successive.

Articolo 19 - Servizi minimi essenziali

(Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali comparto Regioni - Enti locali -CCNL 1994-1997)

1. Sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dalla partecipazione allo sciopero, suddivisi per servizio:

SERVIZI PUBBLICI DA CONSIDERARE ESSENZIALI	PRESTAZIONI INDISPENSABILI	PERSONALE ESONERATO
Stato civile e servizio elettorale	Accoglimento delle registrazioni di nascita e di morte; Attività in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali.	1
Servizi cimiteriali	Trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme	1
Cantiere comunale	Custodia, sorveglianza degli impianti, misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini	2
Polizia Locale	Servizio di polizia locale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività antinfortunistica e di pronto intervento; attività della centrale operativa.	8 periodo invernale 12 periodo estivo
Servizi del personale	Limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi e al versamento degli oneri previdenziali e delle imposte. Tale servizio dovrà essere garantito per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.	1