

COMUNE DI ROCCA SANTA MARIA
PROVINCIA DI TERAMO

Contrattazione decentrata integrativa – Parte Normativa 2023-2025 e Parte Economica – Anno 2025

Il giorno 13 dicembre 2025, alle ore 10:30 presso la sede municipale del Comune in epigrafe, si sono avviate le trattative per il CCDI parte economica anno 2025 alla presenza dei seguenti soggetti:

Per la delegazione di parte pubblica risultano presenti:

- Matteo Di Patrizio – Segretario Comunale – Presidente della delegazione;
- Nadia Sacchini – Responsabile del procedimento presso l'Area Finanziaria e del Personale;

Per la delegazione sindacale risulta presente

- RSU - Dario D'Anselmo;
- CSA RAL – Piero Angelozzi;
- UIL FP – Alfiero Di Giammartino;

Si procede alla lettura delle linee di indirizzo della Giunta Comunale cazioni del vigente CCNL – Comparto Funzioni Locali e del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

a) l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;b) i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, dovranno essere collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento di obiettivi di gruppo e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione; c) stipula del contratto decentrato normativo 2023-2025; d) Contrattare le progressioni orizzontali per il seguente personale dipendente in possesso dei requisiti previsti da regolamento e contratto: n. 01 personale appartenente al profilo professionale "Funzionari E.Q." (ex D); n. 02 personale appartenente al profilo professionale "Istruttori" (ex C). Si passa in analisi il CCDI normativo 23 – 25 per la preliminare pre intesa sullo stesso prima dell'analisi del fondo e della sua ripartizione.

Condiviso il CCDI normativo 23/25, le parti tutte, prendono in esame il fondo come costituito con determina n. 48 del 19/11/2025. Attezionano le voci di parte stabile e di parte variabile. Si prende in considerazione per il DEP del 2025. Eventuali economie di istituti verranno imputate alla performance dell'anno 2025.

Le parti dichiarano che la presente ipotesi di accordo e gli allegati annessi costituenti parte integrante (CCDI parte normativa 2023/2025 e parte economica 2025) costituisce preintesa e che la stessa acquisterà efficacia definitiva e valore di accordo integrativo decentrato a tutti gli effetti di legge e di contratto a seguito dell'approvazione da parte della Giunta Comunale e dell'esito positivo del controllo di compatibilità economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001.

La seduta si conclude alle ore 11:15



COMUNE DI ROCCA SANTA MARIA
PROVINCIA DI TERAMO

Letto, confermato e sottoscritto (Spazio riservato per le firme)

CSA *Asydyw*
RSO: *[Signature]*

REBITAMO OSUMATO: *[Signature]*
(RESISTO)

Maheel

VILFPL *[Signature]*

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2025

La costituzione del Fondo Risorse decentrate per l'anno 2025 è stata disposta con determinazione del Responsabile del settore economico finanziario n.48 del 19/11/2025.

Le risorse complessivamente definite per l'anno 2025 come presentate alla delegazione di parte ammontano ad € 31.774,37.

Le risorse vengono suddivise e utilizzate secondo quanto più sotto specificato:

VOCE	Importo previsto
	ANNO 2025
Art. 78 comma 3, lett. b) CCNL 16.11.2022 Differenziali stipendiali storici	6.479,60
Art. 14 CCNL 16.11.2022 Differenziali stipendiali da attribuire (1 Unità Area Funzionari di EQ e 1 Unità Area Istruttori)	1.700,00
Art. 33 CCNL del 22.01.2004 Indennità di comparto (q. fondo)	3.554,56
Totale utilizzi vincolati	11.734,16
Art. 14 CCNL 16.11.2022 Progressioni economiche all'interno delle Aree (2025) - 1 Unità Area Funzionari di EQ e 2 Unità Area Istruttori	3.100,00
Art. 84-bis CCNL 16.11.2022 Indennità Condizioni Lavoro (ex ind. Rischio)	0,00
Art. 84-bis CCNL 16.11.2022 Indennità Condizioni Lavoro (ex ind. Disagio)	300,00
Art. 84-bis CCNL 16.11.2022 Indennità Condizioni Lavoro (ex ind. Maneggio valori)	200,00 100,00
Art. 84 CCNL 16.11.2022 Indennità per specifiche responsabilità (cat. C e B)	5907,90 6007,90
Art. 100 CCNL 16.11.2022 Indennità servizio esterno	200,00
Art. 97 CCNL 16.11.2022 Indennità di funzione polizia locale	800,00
Art. 80 comma 2, lett. a), b) Performance organizzativa e individuale	9.532,31
Totale utilizzi da contrattare	20.040,21

Incentivi funzioni tecniche


15.582,70

CSA, RAL
RSV
SEGNALATO
CFL FML
COLUMATE (MISURATO)


**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
NORMATIVO
TRIENNIO 2023/2025**

del Comune Di Rocca Santa Maria

la Delegazione di Parte Datoriale così composta:

Presidente Segretario Comunale dott. Matteo Di Patrizio Presente 

Componente Fabrizio Sacchetti - Assente

Componente Nadia Sacchetti - Presente 

la Delegazione Sindacale così composta:

OO.SS. CSA RAL Angelozzi Presente 

OO.SS. Territoriale UIL FPL Di Giammartino Presente 

R.S.U. D'Anselmo Presente 


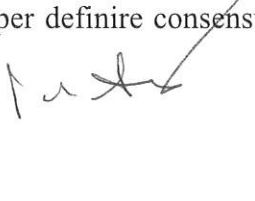
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Preambolo

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCDI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2023 e **sino al 31.12.2025**, ad eccezione per gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico previsti dal CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 (da ora solo CCNL).
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano successive norme di legge o di CCNL incompatibili/contrastanti.
4. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo e la pubblicazione sul sito dell'Ente.
5. Il presente CCDI 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 fonti legislative o regolamentari.

Art. 2 – Relazioni sindacali (art. 8, comma 8, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, 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. I soggetti sottoscrittori potranno richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica che convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole del presente contratto, le parti si incontrano entro 10 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della

controversia, come organo di interpretazione autentica.

4. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione della delegazione deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.

5. 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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO E GIURIDICO DEL PERSONALE

Art. 3 - Quantificazione e criteri di ripartizione delle risorse disponibili (art. 7, comma 4, lett. a) CCNL)

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 e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. Le parti definiscono annualmente i criteri di ripartizione delle risorse (stabili e variabili) disponibili per la contrattazione integrativa (art. 80 comma 1 del CCNL) tra le diverse modalità di utilizzo (art. 80 comma del CCNL), fermo restando che i nuovi differenziali retributivi, comprensivi del rateo di tredicesima, devono essere finanziati esclusivamente da risorse stabili.

3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance (art. 7, comma 4, lettera b) CCNL)

1. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance del personale dipendente, sono distinte in due parti:

- il 40% è destinato a remunerare la performance organizzativa;
- il 60% è destinato a remunerare la performance individuale.

2. Le risorse messe a disposizione per la performance organizzativa e individuale verranno ripartite tra le varie Aree, sulla base delle valutazioni effettuate dai relativi Responsabili con gli strumenti previsti dal sistema di valutazione, in base al numero di dipendenti assegnati alle aree medesime.

3. I premi sono proporzionati all'effettiva presenza in servizio.

4. I premi correlati alla performance vengono erogati annualmente entro il mese di settembre.

Art. 5 - Performance individuale e differenziazione del premio (art. 81 CCNL e art. 7, comma 4, lettera e) CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance quale sottosezione del piano integrato di attività ed organizzazione approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, sulla base delle 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 dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopravvenute modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Ai sensi dell'art. 69, commi 2 e 3 del CCNL 21/05/2018 una quota pari al 6% dell'ammontare delle risorse destinate ad erogare i premi correlati alla performance individuale è utilizzata per la maggiorazione del premio individuale del personale che ha conseguito le valutazioni più elevate.
5. La misura della maggiorazione è determinata nella percentuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quota massima di personale che accede alla maggiorazione è pari al quoziente, arrotondato per difetto, ottenuto dividendo la quota destinata alla maggiorazione per la misura della maggiorazione calcolata con le modalità di cui al precedente comma 2. Il budget per la maggiorazione è assegnato a ciascuna Area in proporzione al budget di settore attribuito ai sensi del precedente art. 14. A parità di punteggio viene data la precedenza, ai fini della maggiorazione, ai dipendenti che abbiano conseguito una maggiore valutazione in corrispondenza dei seguenti fattori presenti nelle schede di valutazione:
 - a) **RISULTATO DELLA PRESTAZIONE**: valutare il rendimento del dipendente con riferimento alla qualità ed alla quantità del lavoro svolto e dei risultati ottenuti in relazione ai compiti assegnati e all'impegno profuso;
 - b) **CAPACITA' RELAZIONALE, COLLABORATIVA E PROPOSITIVA/COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO**: valutare la capacità del dipendente di rapportarsi in modo corretto all'utenza, ai superiori ed ai colleghi, la disponibilità alla collaborazione ed il contributo fornito per il miglioramento dei metodi in atto, ovvero valutare le capacità organizzative e relazionali possedute dal dipendente, la capacità al team work, l'orientamento al risultato, il rispetto dei tempi amministrativi ed il contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - c) **FLESSIBILITÀ E AUTONOMIA OPERATIVA**: valutare il grado di versatilità e di autonomia operativa del dipendente nell'espletamento dei compiti affidati, e la capacità di adattarsi a nuovi lavori e assolvere a compiti non programmati.
6. Qualora la situazione di pari merito permanga, ai fini della maggiorazione saranno destinatari i dipendenti con maggiore anzianità di servizio.

Art. 6 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche (*differenziali stipendiali art. 7, comma 4, lettera c) CCNL*)

1. I "Differenziali Stipendiali" vengono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui al presente

contratto integrativo, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate ai successivi commi, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL.

2. L'annualità, sotto il profilo giuridico, cui si riferisce la progressione economica è quella nella quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione. L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione.

3. Il Sistema di attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" è basato sui seguenti criteri generali: l'ammontare complessivo delle risorse destinate ai "Differenziali Stipendiali" viene individuato in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili nel fondo; sulla base delle risorse stanziare per i "Differenziali Stipendiali" vengono avviate le relative procedure con finanziamento dalle risorse stabili di cui adesso art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL; il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

4. Per poter accedere alle progressioni economiche occorre aver maturato alla data del 1 gennaio dell'anno di attivazione valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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.

5. Si rimanda al D.Lgs 150/2009 e s.m.i, al CCNL ed al Sistema di valutazione della performance approvato dal Comune di Morro D'oro la normativa di dettaglio sulle progressioni del personale

Art. 7- Criteri generali determinazione retribuzione di risultato titolari incarico E.Q. (art.7, comma 4, lettera v) CCNL).

1. L'ente destina all'istituto, annualmente, una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse finalizzate ad erogare le retribuzioni di posizione e risultato a tutti i Titolari di incarico di E.Q. al tempo presenti.

2. Nel caso di conferimento ad un dipendente, già Titolare di incarico di E.Q., di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di responsabilità, all'incaricato è attribuito un compenso integrativo della retribuzione di risultato, ragguagliato alla durata dell'incarico stesso, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione in godimento.

3. Per definire la percentuale dell'integrazione l'Ente tiene conto della complessità delle funzioni da assolvere, del livello di responsabilità connesso all'incarico e del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.

4. L'erogazione dell'indennità di risultato per ciascuna posizione organizzativa è parametrata al punteggio ottenuto dal sistema di valutazione vigente ed alla indennità di posizione in godimento.

Titolo III – INDENNITA'

Art. 8 – 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. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

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

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

5. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Art. 9 - Individuazione valori e definizione criteri attribuzione indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis, comma 4, lettera d) CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità (nel massimo di 10€), commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

Espletamento di attività esposta a rischio:	euro 3,00 al giorno;
Espletamento di attività disagiata:	euro 2,00 al giorno;
Espletamento di maneggio valori:	- fino a 1.000,00 euro mensili euro 1,00€ al giorno; - da 1.000,01 a 3.000,00 euro mensili euro 1,30 al giorno; - oltre 3.000,00 euro 1,50 al giorno;

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci con un massimo comunque non superiore a 4,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività. 3. Vengono individuati di seguito i criteri il cui ricorrere determinano la corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro:

a) Rischio.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati

- Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute, ravvisabili anche dal Documento di valutazione dei rischi di cui al D.Lgs. 81/2008;

- Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

- Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

b) Disagio.

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio: Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso

sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo. La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri dipendenti.

c) Maneggio valori

Al fine della effettiva incidenza della presente causale, il dipendente deve essere stato nominato agente contabile e deve essere adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori ivi compreso la distribuzione dei buoni pasto.

3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili e viene erogata annualmente (entro il 31 gennaio dell'anno successivo) sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

4. L'indennità per specifiche responsabilità, prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022, viene determinata, su base annua, secondo i criteri generali previsti all'art. 10 del presente CCDI.

Art. 10– Indennità per specifiche responsabilità

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto previsto dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 è stabilito nel CCDI economico annuale. L'indennità di specifica responsabilità viene determinata su base annua ed erogata annualmente secondo i seguenti criteri generali fermo restando le disponibilità del fondo calcolato e quanto stabilito in sede di delegazione trattante.

2. Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la 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, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). Rientrano le seguenti fattispecie:

- 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;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- 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;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- 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;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023;
- 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.

3. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità.

4. 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.

5. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

6. La Conferenza dei Responsabili di Area provvede al riparto delle somme, sulla base delle unità di personale interessate tenendo conto dei criteri generali definiti nel presente articolo e nei limiti di € 3.000,00 lordi.

7. L'indennità può essere riconosciuta solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità e va determinata, sulla base delle risorse assegnate a ciascun settore ai sensi del precedente comma, tenendo conto dei sottoelencati elementi di valutazione:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI: COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 1.500,00 *(Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100)*

Punti da 40 a 49	Max €. 300,00
Punti da 50 a 69	Max €. 500,00
Punti da 70 a 89	Max €. 1.000,00
Punti da 90 a 100	Max €. 1.500,00

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	Media	fino a 20

Area superiore e dirigenti.	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 1 persone	fino a 20
3. 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

PER L'AREA ISTRUTTORI: COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.000,00 (*Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100*)

Punti da 40 a 49	Max €. 300,00
Punti da 50 a 69	Max €. 500,00
Punti da 70 a 89	Max €. 1.500,00
Punti da 90 a 100	Max €. 2.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti; Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 40
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	<u>da 41 a 50</u>

2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 1 persone	fino a 10
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10

4. 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
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30

PER L'AREA FUNZIONARI: COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 3.000,00 (Totale punteggio massimo per Area Funzionari senza incarico di EQ: 100)

Punti da 40 a 49	Max €. 500,00
Punti da 50 a 69	Max €. 1.500,00
Punti da 70 a 89	Max €. 2.000,00
Punti da 90 a 100	Max €. 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti; Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 40
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 41 a 50
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 1 persona	fino a 10
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli.	SI	fino a 10
4. 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).	<p>MODESTO</p> <p>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</p>	fino a 10
	<p>ELEVATO</p> <p>Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa</p>	da 11 a 30

8. L'indennità per specifiche responsabilità **non è frazionabile, è proporzionata** ai mesi/giorni di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e viene erogata **annualmente** a seguito dell'assegnazione formale da parte del Responsabile di Area. 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.

Art. 11 - Compensi da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche;
- incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- 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);
- 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 di Area 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:

- 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.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Area competente.

Art. 12 - Risparmi ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011

1. 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. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile di Area competente,

2. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 13 – Reperibilità (art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. Il compenso, da liquidarsi entro il 31 gennaio dell'anno successivo, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
3. Essa è remunerata con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. La somma si raddoppia in caso la reperibilità ricada in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Art. 14 – Turnazioni (art. 7 comma 4 lett. l), z), ac), ad CCNL – art. 22 CCNL 1.4.1999)

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022. La richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali di cui all'art. 30, comma 8 del CCNL 16.11.2022, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
2. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, qualora la loro programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda la misura del 60% e non sia inferiore al 40% della somma di tutti i turni. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
3. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
4. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
5. In materia di turni di lavoro notturni le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 36, comma 4, del CCNL 16.11.2022.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
7. 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 CCDI.

Art. 15 - Elevazione limite massimo dello straordinario

1. Le parti concordano che per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli Organi Istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato fino a 220 ore, fermo restando il limite delle risorse previste per il pagamento del lavoro straordinario.

Art. 16 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 100 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel sistema di gestione presenze
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario incrementano il tempo di riposo compensativo sulla base delle maggiorazioni previste dal co. 5 dell'art. 32 del CCNL triennio 2019/2021.

Articolo 17 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria.
2. La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio.
3. Le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico.
4. Le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici. Possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto.
5. Nella definizione dell'orario flessibile occorre tener conto sia delle esigenze di servizio sia delle esigenze del personale. Nella definizione delle fasce temporali di flessibilità oraria va altresì individuato l'arco temporale entro il quale si deve assicurare la presenza di tutti gli addetti all'unità organizzativa, esclusi i turnisti, in relazione alle esigenze di servizio e di apertura al pubblico.
6. 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: - beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001- assistono 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.

Art. 18 - Orario Multiperiodale

1. Le parti convengono sulla non necessità di elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale.

TITOLO V- DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 19– Personale comandato o distaccato.

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 20– Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 21– Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 22 – Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione (art. 23 CCNL)

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.

2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

Art. 23 – Individuazione figure professionali che possono fruire pausa pasto ridotta a inizio fine turno lavoro (art. 7, comma 4, lettera aa) CCNL)

1. Vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di 20 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:

- Attività di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve);
- Attività di vigilanza e di polizia locale;
- Attività ambito scolastico ed educativo;
- Attività ambito bibliotecario e museale.

Art. 24– Recupero compensativo per attività prestata in giornata festiva infrasettimanale (art. 7, comma 4, lettera ac) CCNL)

1. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno prevista dal CCNL.

2. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente con riferimento all'attività svolta in giorni di festività infrasettimanale nel mese precedente sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'autorizzazione rilasciata dal competente Responsabile.

Articolo 25 - Welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h) – art. 82 CCNL)

1. Le parti si danno atto che questo ente non ha stanziato disponibilità per la concessione di benefici di cui all'art. 7, comma 4, lett. h) – art. 82 CCNL.
2. Eventuali destinazioni di somme per tali finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo, dovranno essere specificate e quantificate con relativa delibera di giunta comunale.

TITOLO VI- PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 26 - Individuazione valori e definizione criteri attribuzione indennità servizio esterno(art. 7, comma 4, lettera e) CCNL)

1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale, con esclusione dei Titolari di incarico di E.Q., che, in via continuativa, rende la propria ordinaria attività lavorativa in servizi esterni di vigilanza.
2. Tenuto conto delle caratteristiche ambientali, dimensionali ed organizzative dell'Ente, l'indennità, che spetta solo nelle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, in proporzione alle ore effettivamente svolte e certificate, viene determinata nella misura massima di euro 4,00 al giorno, da riparametrare alle ore effettivamente prestate all'esterno.
3. L'indennità è liquidata di norma trimestralmente, con riferimento all'attività svolta nel trimestre precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze e dell'attestazione con la quale il Responsabile della Polizia Locale rende noto al Resp.le del Personale i nominativi degli operatori aventi diritto al compenso.

Art. 27 - Individuazione valori e definizione criteri erogazione indennità di funzione (art. 7, comma 4, lettera w) CCNL)

1. L'ammontare delle risorse destinate all'indennità di funzione viene stabilito nel CCDI economico annuale.
2. L'indennità viene erogata al personale di Polizia Locale, con esclusione dei Titolari di incarico di E.Q., per remunerare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito in base al Regolamento Comunale di Polizia Locale.
3. Il fondo disponibile è assegnato in gestione al Responsabile della Polizia Locale il quale, con specifico provvedimento da trasmettere in copia al Resp.le del Personale, provvede al riparto delle somme, tenendo conto dei seguenti criteri generali:
 - a) AGENTE: Euro da 800,00 a 1.500,00
 - b) SOTTUFFICIALE Euro da 1.000,00 a 2.000,00
 - c) UFFICIALE Euro da 1.500,00 a 2.500,00
4. All'interno di ogni fascia l'importo viene assegnato in base a: grado rivestito (in base al Reg.to di Polizia Locale); responsabilità connesse al grado rivestito (in base al Reg.to di Polizia Locale);
5. L'indennità, da corrispondere per dodici mensilità, viene erogata annualmente sulla base del provvedimento adottato dal Responsabile della Polizia Locale.

Art. 28 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato. (art. 56-ter CCNL 2018)

1. Le parti convengono che la disciplina di cui all'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018 in materia di prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, applicabile con la stipula del presente contratto, troverà concreta attuazione solo dopo l'adozione dell'apposito regolamento comunale.

Art. 29 - Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art.29 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 videotermini.
- c) L'Amministrazione s'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. 30 – Innovazioni tecnologiche (art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, al fine di governare questi processi risulta fondamentale agire sullo sviluppo formativo del personale, da perseguire mediante costanti interventi di aggiornamento e di specializzazione di tutto il personale e di riqualificazione del personale interessato da modifiche del profilo originario e/o chiamato ad espletare nuovi compiti per i quali non possiede una specifica preparazione. In tale contesto l'ente, compatibilmente con i vincoli di bilancio, stanziando specifiche risorse.

Art. 31– Clausola finale

1. Tenuto conto che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna Amministrazione e che eventuali clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate (art. 40, comma 3, D.lgs. n.165/01), eventuali istituti introdotti con questo CCDI e in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti, sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Data 13/12/2025