

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CCID

(28/12/2023)



COMUNE DI GUBBIO

*[Handwritten signature]*

FPCGIL *[Handwritten signature]*

CSA RAL *[Handwritten signature]*

CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO DECENTRATO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI GUBBIO

(Triennio giuridico 2023-2025 ed economico 2023)

*[Handwritten signature]*

CISL FP *[Handwritten signature]*

Dicembre 2023

SOTTOSCRIZIONE PREINTESA

(18/12/2023)

FPCGIL *[Handwritten signature]*



CSA RAL *[Handwritten signature]*

**VERBALE DI STIPULA CON SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO COMPARTO NON DIRIGENZIALE FUNZIONI LOCALI (TRIENNIO GIURIDICO 2023/2025 ED ECONOMICO 2023)**

Il giorno 29 del mese di dicembre dell'anno 2023, dalle ore 11,00 alle ore 13.00, presso i locali della Residenza Municipale di Palazzo Pretorio, si sono riunite le Delegazioni trattanti di Parte Datoriale e Sindacale, relativamente al Comparto non dirigenziale Funzioni Locali, composte come previsto dalle norme contrattuali vigenti, al fine della stipula dell'accordo di cui in oggetto.

Sono convocati:

1. *Delegazione trattante di Parte Datoriale:*

- Il Presidente – Segretario Generale, Dott. Marco Angeloni

2. *Delegazione trattante di Parte Sindacale:*

- Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

FP CGIL      Patrizia Mancini;

UIL FPL      Andrea Russo;

CISL FP      Massimiliano Speranzini;

CSA RAL      Daniele Trinari

- Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), composta dai Sigg.: Mirco Barbacci; Antonella Gigli; Raul Cambiotti; Giovanni Cicci; Sauro Santioni; Angelo Bertinelli; Mara Spigarelli; Stefano Tomassoli.

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato (triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023) Comparto non dirigenziale Funzioni Locali era stata sottoscritta in data 19 dicembre 2023 a seguito di apposito incontro negoziale.

Sul testo definitivo oggi oggetto di sottoscrizione è stato dato il parere positivo dei Revisori dei Conti, con verbale n. 33 del 27.12.2023, acquisito al protocollo comunale n. 62134 del 28.12.2023, sulla base delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria del Contratto decentrato sottoscritte dalla Dirigente del Settore Finanziario, Organizzazione e Servizi Strategici Dott.ssa Daniela Franceschetti.

La Giunta, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 278 del 28.12.2023, ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto stesso.

Nei giorni successivi, il presente contratto, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, sarà trasmesso dall'Ente in forma telematica all'ARAN.

Il presente contratto, unitamente alle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

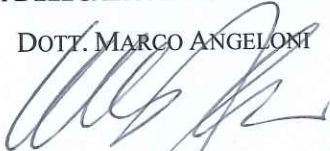
Gubbio, li 29.12.2023

Letto, confermato, sottoscritto.

IL PRESIDENTE

DELLA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

DOTT. MARCO ANGELONI



LA DELEGAZIONE SINDACALE

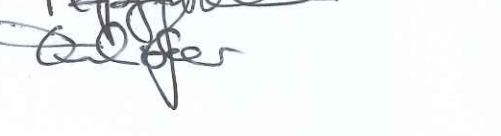
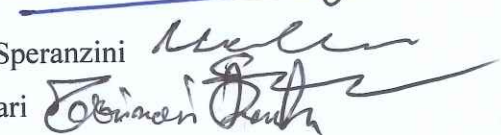
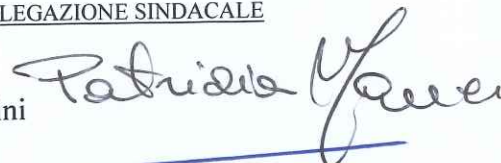
OO.SS. TERRITORIALI

- FP CGIL – Patrizia Mancini

- UIL FPL – Andrea Russo

- CISL FP – Massimiliano Speranzini

- CSA RAL – Daniele Trinari



RSU

MARA SPICARELLI

STEFANO TOMASSOLI



## INDICE GENERALE

- TITOLO I - OGGETTO, CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA
  - Art. 1 – Oggetto
  - Art. 2 – Campo di applicazione e durata
  - Art. 3 – Modalità di formazione dei contratti decentrati

- TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI
  - Art. 4 - Composizione delegazioni
  - Art. 5 – Informazione
  - Art. 6 – Agibilità sindacale

- TITOLO III – PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI
  - Art. 7 – Attività sociali, culturali e ricreative
  - Art. 8 – Regolamento sul diritto di sciopero e sui servizi minimi essenziali
  - Art. 9 – Modalità di effettuazione degli scioperi

- TITOLO IV – RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ

### SEZIONE PRIMA: FONDO SALARIO ACCESSORIO

- Art. 10 – Fondo per il salario accessorio
- Art. 11 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili

### SEZIONE SECONDA: COMPENSI E INDENNITÀ VARIE

- Art. 12 – Indennità condizioni lavoro.
- Art. 13 – Compensi per specifiche responsabilità affidate al



personale di area Operatori Esperti, Istruttori,  
Funzionari (Art. 84 del CCNL 16.11.2022)

Art. 14 – Risorse da piani di contenimento delle spese e  
razionalizzazione delle strutture amministrative

Art. 15 – Indennità di servizio esterno ( Art. 100 CCNL 16.11.2022 )

Art. 16 – Indennità di funzione (Art. 97 CCNL 16.11.2022)

Art. 17 – Prestazioni aggiuntive in conto terzi

Art. 18 – Indennità di turnazione

Art. 19 – Indennità di reperibilità

Art. 20 – Compensi e indennità non cumulabili

Art. 21 – Incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate  
all'utilizzazione delle risorse che specifiche disposi-  
zioni di legge finalizzano all'incentivazione di presta-  
zioni o di risultati del personale

Art. 22 – Disciplina della correlazione tra la corresponsione dei  
compensi professionali all'Avvocatura comunale a se-  
guito di sentenze favorevoli all'Ente e la retribuzione  
di risultato

#### SEZIONE TERZA: PRODUTTIVITÀ

Art. 23 – Criteri generali per l'incentivazione del personale

Art. 24 – Compensi incentivanti la produttività

Art. 25 - Compensi incentivanti la produttività generale  
attribuibili al personale con rapporto di lavoro a  
tempo determinato o part time, ecc.

Art. 26 – Informazione ai dipendenti in ordine alla produttività

#### SEZIONE QUARTA: PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 27 – Procedure selettive per le progressioni economiche  
all'Interno delle Aree



SEZIONE QUINTA: SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE

Art. 28 - Sistema permanente di valutazione

- TITOLO V – AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Art. 29 – Area delle Elevate Qualificazioni

- TITOLO VI – CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO  
DI LAVORO

Art. 30 - Orario di lavoro

Art. 31 – Lavoro straordinario

Art. 32 – Banca ore

- TITOLO VII – AMBIENTE DI LAVORO

Art. 33 – Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 34 – Linee di indirizzo e criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

Art. 35 – Qualità del lavoro e partecipazione dei dipendenti

- TITOLO VIII – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Art. 36 - Attività di formazione professionale, aggiornamento e riqualificazione del personale dipendente

- TITOLO IX – PARI OPPURTUNITÀ / MOBING

Art. 37 - Comitato Unico di Garanzia

- TITOLO X – EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE

Art. 38 – Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina vigente



– TITOLO XI – DISPOSIZIONI VARIE

Art. 39 - Polizia locale

Art. 40 – Copertura assicurativa e Patrocinio legale

Art. 41 – Capitolati di appalto

Art. 42 – Regolamenti di attuazione

– TITOLO XII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 43 – Interpretazione autentica del CCID

Art. 44 – Norma di rinvio

Art. 45 – Norme finali

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.



Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

## TITOLO I

### OGGETTO, CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA

#### Art. 1

##### Oggetto

1. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.
2. Nelle materie oggetto di contrattazione decentrata, il CCDI ha funzione integrativa rispetto alle disposizioni contenute nel CCNL.

#### Art. 2

##### Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto integrativo (CCI) si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato. Al personale distaccato si applica il trattamento economico accessorio a carico e secondo le regole dell'amministrazione di appartenenza.
2. Il presente CCI viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 (successivamente denominato CCNL). Le sue disposizioni hanno durata per il triennio 2023/2025 e, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal giorno successivo alla stipulazione. Le sue clausole continuano ad applicarsi fino alla sottoscrizione del nuovo successivo contratto integrativo. Esso sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.
3. La ripartizione del fondo risorse decentrate è regolata da specifico accordo annuale.
4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di



Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

5. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

### Art. 3

#### Modalità di formazione dei contratti decentrati

1. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.
2. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica o, in sua assenza, di altro componente della medesima e deve:
  - essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
  - contenere la data, l'ora ed il luogo della riunione;
  - l'indicazione dell'ordine del giorno;
  - essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata, salvo casi di particolare urgenza, in cui il preavviso minimo può essere ridotto fino a tre giorni, previa condivisione anche informale con le organizzazioni territoriali e la RSU.
3. Nella determinazione della data ed ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OOSS e della RSU.
4. Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali devono svolgersi, di norma, fuori dell'orario di lavoro.





## TITOLO II

### RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 4

#### Composizione delegazioni

1. La delegazione di parte sindacale è composta dalla R.S.U. aziendale e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
2. La parte pubblica disporrà per definire in modo certo il mandato della sua delegazione, della quale fanno parte i soggetti indicati con apposito atto dell'organo competente in materia.
3. Alle riunioni tra le delegazioni trattanti sarà presente un dipendente comunale in funzione di segretario verbalizzante, anche con il compito di mantenere i contatti con le organizzazioni sindacali e di trasmettere atti e documenti.

#### Art. 5

#### Informazione

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna ad informare preventivamente la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile sui provvedimenti aventi per oggetto le materie elencate negli artt. 5 e 7 del CCNL.
2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. ed alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione degli accordi sottoscritti, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata ed agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di privacy.



**Art. 6**  
**Agibilità sindacali**

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.
2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCID possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche aree o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio ed all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione mediante l'orologio marcatempo.
3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione dei lavoratori a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali aderiscono.
4. Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 prevede la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa è svolta durante l'orario di lavoro.
5. Ai sensi dell'art. 25 della Legge 300/70, le RSU e le OO.SS. Aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale., all'interno delle strutture ed in posizione ben visibile, preferibilmente nei pressi dei marca tempo, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro; inoltre le parti concordano che sarà concesso l'accesso agli stessi ai patronati sindacali ed ai CAAF aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente CCI, al fine di fornire assistenza ai dipendenti in campo previdenziale, assicurativo e fiscale.
6. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle RSU e delle OO.SS. l'Amministrazione concederà l'uso di una parte del proprio spazio Intranet, con una specifica casella di posta elettronica.



7. Per l'espletamento dell'attività sindacale di loro competenza, i membri della R.S.U. sono autorizzati ad usare il telefono, il fax e gli altri strumenti tecnologici disponibili presso l'Ente. I componenti della R.S.U. possono utilizzare la posta elettronica interna dell'Ente, di norma al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere ai dipendenti comunicazioni in materia sindacale.
8. L'Amministrazione mette a disposizione delle OO.SS. aziendali e della R.S.U. un locale idoneo per l'esercizio delle loro funzioni, come sede ufficiale, dotandola degli strumenti necessari per l'elaborazione di documenti e le attività di comunicazione.
9. In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti la continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità ed individuare le relative soluzioni.

### TITOLO III

#### PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

##### Art. 7

##### Attività sociali, culturali e ricreative

1. Ai sensi dell'art. 55 CCNL del 14.9.2000, le attività sociali, culturali e ricreative, promosse nell'ente, sono gestite dalla R.S.U. o da altri organismi rappresentativi dei dipendenti, appositamente costituiti.

##### Art. 8

##### Regolamento sul diritto di sciopero e sui servizi minimi essenziali

1. Ai sensi e per gli effetti della legge 12 giugno 1990 n. 146 e successive modifiche ed integrazioni, nonché del CCNQ sottoscritto il 19.9.2002, vengono individuati come appresso le professionalità, aree e contingenti numerici indispensabili per il funzionamento minimo dei seguenti servizi pubblici da considerarsi essenziali nell'ente:



SERVIZIO	EX PROFILO PROFESS.LE	AREA	CONTIN- GENTE
SERVIZIO DI STATO CIVILE – POLIZIA MORTUARIA	Istruttore direttivo o amministrativo contabile o collaboratore amministrativo	Funzionari e E.Q. – Istruttori – Operatori Esperti	N. 1 unità
SERVIZIO ELETTORALE	Istruttore direttivo o amministrativo contabile o collaboratore amministrativo	Funzionari e E.Q. – Istruttori – Operatori Esperti	N. 1 unità
SERVIZIO CIMITERIALE	Funzionario Tecnico o Istruttore Tecnico o Collaboratore tecnico	Funzionari e E.Q. – Istruttori – Operatori Esperti	N. 1 unità
SERVIZIO DI POLIZIA MUNICIPALE	Capitano	Funzionari e E.Q.	N.1 unità
	Agente	Istruttori	N. 3 unità
MANUTENZIONI PROTEZIONE CIVILE	Funzionario Tecnico o Istruttore Tecnico	Funzionari e E.Q. - Istruttori	N. 1 unità
	Collaboratore tecnico	Operatori Esperti	N. 3 unità

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma precedente sono garantite le prestazioni indicate in maniera precisa e dettagliata all'art.2 del CCNQ del 19.9.2002 e ss.mm.ii..
3. I Dirigenti o i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

#### Art. 9

#### Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Ai sensi dell'art.6 del CCNQ del 19.09.2002, le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero sono tenute a darne comunicazione all'Ente con un preavviso non inferiore a 10 (dieci) giorni, precisando, in particolare, la durata



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones across the bottom of the page.

Handwritten signature in blue ink on the right side of the page.

dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. Della eventuale revoca deve essere data immediata comunicazione. Tutto ciò, tenuto anche conto che, secondo la disposizione normativa citata, «nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, gli enti sono tenuti a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive, pubbliche e private, di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero, una comunicazione completa e tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dagli enti anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero».

2. In caso di sciopero nazionale le comunicazioni di cui sopra sono assolte con la comunicazione data a livello nazionale.
3. In caso di sciopero regionale le comunicazioni medesime sono assolte con la comunicazione data a livello regionale.
4. In caso di sciopero attinente al solo ambito aziendale le comunicazioni di cui trattasi sono assolte con la comunicazione data all'Amministrazione e alla Prefettura competente.

#### TITOLO IV

### RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ

#### SEZIONE PRIMA: FONDO SALARIO ACCESSORIO

##### Art. 10

##### Fondo per il salario accessorio

1. Annualmente, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo, vengono definite le somme relative alla costituzione del Fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, dandone immediata comunicazione alla R.S.U. ed alle OO.SS.



## Art. 11

### Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite 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 criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;

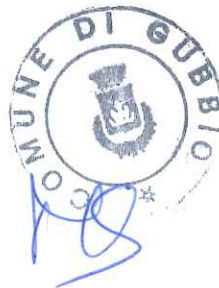
c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;

b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;



c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;

- la programmazione operativa e gestionale;

- la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;

- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;

- il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;

- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica,



Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered across the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a stylized 'M' on the right.

la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

6. Le risorse stabili del fondo per il salario accessorio debbono essere anzitutto impiegate per finanziare gli istituti economici stabili

7. L'avanzo attivo delle risorse stabili unitamente alle risorse variabili saranno utilizzati per finanziare gli altri istituti del salario accessorio

## SEZIONE SECONDA: COMPENSI E INDENNITÀ VARIE

### Art. 12

#### Indennità condizioni lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, maneggio valori e disagio ed è riconosciuta come segue.

#### RISCHIO

2. Danno luogo alla corresponsione dell'indennità per riconoscere il rischio, nella misura di **Euro 2,50** al giorno per i soli giorni in cui il lavoratore è in servizio e per il solo periodo di effettiva esposizione al rischio, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, facendo emergere un'esposizione del lavoratore particolarmente nociva per la propria salute, indipendentemente dal profilo professionale al quale la condizione di rischio non può essere collegata automaticamente.
3. La condizione di "continuità" dell'esposizione al rischio si realizza per rapporti di lavoro anche a tempo determinato, purché di durata non inferiore ad almeno trenta giorni lavorativi.
4. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni





potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

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

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

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

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

#### DISAGIO

7. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:



*[Handwritten signatures in black ink, arranged vertically on the right side of the page.]*

*[Handwritten signatures in blue ink, located at the bottom of the page.]*

a) elevato grado di disagio degli operai nei servizi esterni correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno, nonché alle particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (€/die 2,50),

b) disagio connesso allo stress relazionale degli/le Assistenti sociali riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica, in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (€/die 2,50)

8. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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

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

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

#### MANEGGIO VALORI

11. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori trattati.

12. Ai fini dell'attuazione del comma precedente vengono fissati le seguenti indennità giornaliera:

- Euro 1,00 per un valore medio mensile dei valori maneggiati da Euro 1.000 a Euro 4.000;
- Euro 1,50 per un valore medio mensile dei valori maneggiati da Euro 4.001 fino ad Euro 10.000;



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Vertical column of handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

- Euro 2,00 per un valore medio mensile dei valori maneggiati superiori ad Euro 10.000.

13. L' indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra come da apposita attestazione del proprio Dirigente o Responsabile di servizio.

14. Gli importi ed i criteri definiti nel presente articolo necessitano di riconferma annuale in sede di contrattazione decentrata, tenuto conto della disponibilità del Fondo, la qual cosa costituisce presupposto indispensabile per l'erogazione del compenso in parola.

15. Gli importi sopra definiti sono cumulabili tra loro, entro i limiti comunque stabiliti dal CCNL.

### Art. 13

#### **Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale di Area Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari (Art. 84 del CCNL 16.11.2022)**

1. L'attribuzione di indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è determinata in applicazione dei sotto specificati modalità e criteri.
2. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità viene attribuito, nei limiti delle risorse a tal fine espressamente destinate in sede di contrattazione decentrata, al personale di cat. D, non investito di elevata qualificazione e a quello di cat. C e B, incaricato dello svolgimento di compiti e funzioni che richiedono l'assunzione di specifiche responsabilità sia formali che di risultato, allo scopo di migliorare l'efficienza dell'attività amministrativa.
3. Nel limite del Fondo specificatamente destinato a tal fine annualmente, la Giunta assegna ai Dirigenti, sulla base della complessità della struttura organizzativa, dell'articolazione delle funzioni e in ragione delle carenze strutturali in ordine ai ruoli di responsabilità dell'organizzazione, le risorse necessarie all'attribuzione delle indennità di cui al c. 1. Per la Polizia Locale vale la specifica disciplina dell'art. 16 (indennità di funzione).
4. Gli affidamenti di incarico di cui al presente articolo hanno come presupposto una puntuale analisi valutativa dell'assetto organizzativo del settore di propria competenza da attuarsi tramite determinazione dirigenziale dalla quale risultino le responsabilità formalmente attribuite al personale preposto agli uffici ed ai servizi.



5. L'affidamento delle funzioni che possono determinare l'assegnazione dell'indennità al personale interessato discende dall'atto organizzativo sopra indicato e deve risultare da atto formale adottato dal Dirigente responsabile.
6. Al personale incaricato di particolari responsabilità potranno essere assegnati, qualora delegati, i procedimenti rientranti nell'ambito delle competenze attribuite.
7. I compensi attribuiti sono revocabili in ogni tempo per ragioni organizzative e/o per valutazione negativa resa in sede di valutazione annuale del dipendente.

### Tipologia delle responsabilità e quantificazione del compenso

Le indennità di cui al presente articolo sono attribuite in presenza di una delle seguenti tipologie di responsabilità:

- ✓ Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (Servizio);
- ✓ Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (Ufficio);
- ✓ Coordinamento di altro personale di pari area o inferiore (almeno 3 unità);
- ✓ Personale incaricato "Amministratore di Sistema";

#### Valore dell'indennità

Area	Valore indennità
Operatori esperti	Euro 800,00
Istruttori	Euro 1.000,00
Funzionari e elevata qualificazione	Euro 1.500,00

8. Viene inoltre riconosciuto a ciascun dipendente formalmente incaricato delle funzioni di ufficiale di stato civile, di ufficiale di anagrafe e di ufficiale elettorale il seguente compenso annuo: **Euro 350,00** per dipendente. Tali compensi sono erogati ai dipendenti interessati a condizione che questi abbiano svolto effettivamente le attività di cui trattasi.

9. Nel caso in cui il dipendente risulti incaricato di funzioni attinenti a due o più degli anzidetti ambiti materiali (es. funzioni di ufficiale di stato civile e funzioni di ufficiale di anagrafe), non può comunque percepire un compenso annuo superiore a quello predetto.



10. Ai dipendenti archivisti informatici, formalmente incaricati della responsabilità dell'ufficio archivio, protocollo comunale, Urp viene corrisposto il seguente compenso:

- a. **350,00** a favore del capo ufficio;
- b. **350,00** a favore del dipendente che, oltre a collaborare con il predetto capo ufficio, lo sostituisce in ogni caso di assenza o impedimento.

11. I predetti compensi necessitano di riconferma annuale in sede di contrattazione decentrata, tenuto conto della disponibilità del Fondo, il che costituisce presupposto indispensabile per la erogazione degli stessi.

#### Art. 14

#### Risorse da piani di contenimento delle spese e razionalizzazione delle strutture amministrative

1. Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.
2. L'Amministrazione si impegna a sviluppare, in sede di quantificazione annuale del fondo, il confronto con le OO.SS. in merito alla misura e alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione dell'anno precedente, messa a disposizione dall'Amministrazione in sede di costituzione delle risorse decentrate variabili.
3. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal collegio dei revisori dei conti.

#### Art. 15

#### Indennità di servizio esterno ( Art. 100 CCNL 16/11/2022)

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo in servizio esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro effettivamente svolta all'esterno, al netto di qualsiasi causale di assenza, pari ad **(€ die 4,00)**



2. Questo compenso viene corrisposto sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste.

**Art. 16**

**Indennità di funzione ( Art. 97 CCNL 16.11.2022)**

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL 16/11/2022, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
  - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Gubbio;
  - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 12 % degli addetti al servizio vigilanza.
  - c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dall'Ente;
  - d) L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti valori:

Area	Indennità
Operatori esperti	Euro <b>800,00</b>



Istruttori	Euro <b>1.000,00</b>
Fünzionari e EQ	Euro <b>1.500,00</b>

3. La presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni1;
- c. è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e. è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018;
- f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;
- g. non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022
- h. ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente.

#### Art. 17

#### Prestazioni aggiuntive in conto terzi

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuta a1 personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di elevata qualificazione, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56-ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa



misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
4. Con apposita regolamentazione, su proposta del Comandante della Polizia Locale, l'Ente individuerà nel dettaglio le tipologie di servizio cui si applica il presente articolo.

#### **Art. 18 Indennità di turnazione**

1. L'indennità di turnazione risulta dettagliatamente disciplinata dal CCNL al quale si fa rinvio.
2. Le parti danno atto che l'ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o legate alla funzionalità dei servizi, ha sino ad ora istituito turni giornalieri di lavoro, che rispondono ai requisiti stabiliti dal CCNL, presso il servizio di Polizia Municipale.
3. Ulteriori servizi potranno essere organizzati in turno o potranno essere riorganizzati i servizi già in turno con un incremento dei costi, previo accordo sindacale in merito al finanziamento del relativo maggior onere.

#### **Art. 19 Indennità di reperibilità**

1. È facoltà del Comune istituire e riorganizzare il servizio di pronta reperibilità per le aree di pronto intervento individuate dal Comune medesimo, previo accordo sindacale in merito al finanziamento del relativo maggior onere.
2. Ferma restando la necessità di assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari, ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese.

23



Handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page, including several illegible signatures and a circular stamp on the right side.



3. L'indennità di reperibilità è stabilita nella somma di euro 10,33 per dodici ore al giorno.

#### Art. 20

#### Compensi e indennità non cumulabili

1. Non sono cumulabili i compensi e le indennità aventi causale analoga o, comunque, allorché la causale dell'una sia ricompresa o ricomprendibile in quella dell'altra.
2. Nei casi in cui l'Ente ritiene di dover applicare tale principio, informa la Delegazione di parte Sindacale.

#### Art. 21

#### Incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

2. I criteri concernenti la corresponsione delle somma che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sono negoziati, da parte dei dirigenti e/o responsabili dei servizi di cui al successivo comma, con la R.S.U. e le OO.SS. aventi diritto.
3. Si stabilisce la seguente correlazione tra gli incentivi di cui al presente articolo e gli incentivi per la produttività di cui al successivo art. 23:
  - a) Nel caso in cui, con riferimento a ciascun dipendente interessato, l'ammontare annuo dei compensi previsti nel presente articolo sia **(fino ad Euro 1.999,00)** il Dirigente di riferimento potrà coinvolgere il dipendente medesimo in piani di lavoro senza alcuna limitazione.
  - b) Nel caso in cui, con riferimento a ciascun dipendente interessato, l'ammontare annuo dei compensi previsti nel presente articolo sia ricompreso **(tra Euro 2.000,00 ed Euro 3.999,00)**, il Dirigente di riferimento, nell'anno successivo a quello in cui viene effettuata attività lavorativa cui è collegata l'erogazione degli incentivi per le specifiche attività di cui trattasi, potrà coinvolgere il dipendente medesimo in piani di lavoro o parte di essi in misura tale che il dipendente stesso percepisca altri incentivi per produttività in misura non superiore al **(75%)** della media dei



compensi percepibili al medesimo titolo dall'insieme del personale del settore al quale il dipendente appartiene.

- c) Nel caso in cui, con riferimento a ciascun dipendente interessato, l'ammontare annuo dei compensi previsti nel presente articolo sia ricompreso (tra Euro 4.000,00 ed Euro 5.999,00), il Dirigente di riferimento, nell'anno successivo a quello in cui viene effettuata attività lavorativa cui è collegata l'erogazione degli incentivi per le specifiche attività di cui trattasi, potrà coinvolgere il dipendente medesimo in piani di lavoro o parte di essi in misura tale che il dipendente stesso percepisca altri incentivi per produttività in misura non superiore al (50%) della media dei compensi percepibili al medesimo titolo dall'insieme del personale del settore al quale il dipendente appartiene.
- d) Nel caso in cui, con riferimento a ciascun dipendente interessato, l'ammontare annuo dei compensi previsti nel presente articolo sia superiore a quello di cui alla precedente lett. c), il Dirigente di riferimento, nell'anno successivo a quello in cui viene effettuata attività lavorativa cui è collegata l'erogazione degli incentivi per le specifiche attività di cui trattasi, (non potrà coinvolgere) il dipendente medesimo in nessun altro piano di lavoro comportante corresponsione di incentivi per produttività.
4. Al calcolo dell'ammontare dei fondi, così come ai provvedimenti di impegno e liquidazione dei compensi provvedono i Dirigenti o Responsabili dei servizi che sovrintendono all'attività lavorativa dei dipendenti aventi diritto ai compensi medesimi, i quali assumono la responsabilità della correttezza delle procedure e del rispetto di quanto stabilito, in materia di produttività, dalla normativa contenuta nelle leggi e nei regolamenti di riferimento nonché nel CCNL e nel presente CCID.

#### Art. 22

#### Disciplina della correlazione tra la corresponsione dei compensi professionali all'Avvocatura comunale a seguito di sentenze favorevoli all'Ente e la retribuzione di risultato

1. Il Comune provvede a disciplinare la corresponsione dei compensi professionali per l'avvocatura comunale dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente.



2. Qualora il titolare del servizio avvocatura sia anche titolare di elevata qualificazione o attributario di incarico di alta professionalità, la correlazione, tra i compensi professionali di cui al comma precedente e la retribuzione di risultato, viene disciplinata nel modo appresso indicata:
- a) nel caso in cui l'ammontare annuo dei compensi professionali sia ricompreso entro il limite di **(Euro 2.500,00)**, la retribuzione di risultato non può superare il **(50%)** di quella massima prevista dal CCNL;
  - b) nel caso in cui l'ammontare annuo dei compensi professionali superi il limite di **(Euro 2.500,00)**, non viene corrisposta alcuna retribuzione di risultato.
3. Il Dirigente di riferimento, nell'anno successivo a quello in cui viene effettuata attività lavorativa cui è collegata l'erogazione degli incentivi per le specifiche attività di cui trattasi, potrà coinvolgere il dipendente medesimo in piani di lavoro o parte di essi in misura tale che il dipendente stesso percepisca altri incentivi per produttività in misura ridotta.

### SEZIONE TERZA: PRODUTTIVITÀ

#### Art. 23

#### Criteria generali per l'incentivazione del personale

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate 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 di tali compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi 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.



2. 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. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
3. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
  - la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti nel PEG), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti (almeno 70% del Fondo destinato alla produttività);
  - il finanziamento di progetti specifici che realizzino nuovi servizi e/o attività specifiche individuate dal Dirigente, il quale assegnerà agli stessi un numero limitato di dipendenti (non oltre il 30% del Fondo destinato alla produttività).
4. 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 3.

#### Art. 24

#### Compensi incentivanti la produttività

1. Le parti danno atto che:
  - a) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati;
  - b) l'attribuzione dei compensi per produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. L'ammontare delle risorse destinate ai compensi incentivanti la produttività è ripartito tra i settori in base al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio di ciascun anno, in pari quota parte.
3. Sulla base di quanto stabilito dal PEG ed eventualmente anche nel Piano Dettagliato degli Obiettivi estrapolato dal PEG, ciascun Dirigente, entro 30 giorni dalla trasmissione dell'atto predetto, assegna ad alcuni o a tutti i servizi ricompresi nel Settore di sua



competenza gli obiettivi ritenuti necessari, tenendo conto anche delle indicazioni espresse dall'assessore di riferimento, al cui raggiungimento partecipano i dipendenti individuati dal dirigente medesimo. I dipendenti appartenenti a ciascun settore dovranno essere coinvolti per almeno il 70% della quota individuale di ripartizione in relazione agli obiettivi di settore previsti nel PEG, sulla base dell'area di appartenenza stabilita annualmente.

4. Ogni obiettivo assegnato è oggetto di apposito Piano di Lavoro, redatto a cura del dirigente assegnante, contenente i seguenti elementi:
  - descrizione dell'obiettivo;
  - valore dell'obiettivo;
  - personale coinvolto e relative attribuzioni;
  - modalità e tempi di conseguimento dell'obiettivo;
  - indicatori di risultato.
5. Ai fini di cui al precedente comma 4, lett. b) e c) ciascun dirigente attribuisce un valore agli obiettivi da assegnare, ripartendo a tale scopo la quota parte del Fondo messa a sua disposizione, in base ai principi di ragionevolezza e di proporzionalità, ed individua, nell'ambito del proprio settore, il personale da coinvolgere, utilizzando, se del caso, anche dipendenti inquadrati in servizi diversi da quelli cui gli specifici obiettivi si riferiscono.
6. I compensi sono corrisposti, entro il mese di giugno dell'anno successivo al periodo al quale si riferiscono, ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi nei tempi di cui al successivo comma 13. Si considerano conseguiti gli obiettivi raggiunti al 100% o anche quelli parzialmente raggiunti, in percentuale inferiore, purché siano stati dichiarati frazionabili e abbiano comunque prodotto un risultato utile per l'amministrazione comunale, e purché si tratti in ogni caso di percentuali non inferiori al 60% nel qual caso il compenso è commisurato alla percentuale di conseguimento.
7. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Dirigenti (o Responsabili di settori privi di Dirigente), nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dall'OIV o NIV.



8. Successivamente all'adempimento di cui al comma precedente, ciascun dirigente o responsabile di servizio procede alla valutazione, collettiva e individuale. La valutazione collettiva, concernente il livello di conseguimento degli obiettivi da parte dell'insieme del personale interessato, recepisce i risultati accertati ai sensi del precedente comma 7. La valutazione individuale, effettuata sulla base di idonei elementi valutativi e relativi punteggi, è intesa a misurare l'apporto individuale, da parte di ciascun dipendente coinvolto, in ordine al raggiungimento degli obiettivi di riferimento.
9. La misura dei compensi individuali viene quantificata sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati, in proporzione al punteggio individuale ottenuto.
10. Non è dovuto alcun compenso ai dipendenti che, nella valutazione individuale, non ottengono almeno il 60% del punteggio globale massimo attribuibile.
11. In attuazione dell'art. 81 del CCNL, esclusivamente ai fini del calcolo del premio correlato alla performance individuale, il punteggio del 5% dei dipendenti che, per ciascun settore, conseguano la valutazione più elevata, viene incrementato fino a raggiungere un valore pari al 130% del valore medio degli altri dipendenti della stessa area dirigenziale valutati positivamente (almeno il 60% del punteggio conseguibile). Ai fini del calcolo della quota del 5%, si procede con arrotondamento matematico, assicurando in ogni caso un minimo di almeno un dipendente per settore. In caso di parità, il premio verrà riconosciuto al dipendente che ha garantito la maggior presenza effettiva in servizio nell'anno di riferimento.
12. Le valutazioni di cui ai precedenti commi avvengono utilizzando la scheda con i criteri e gli elementi in essa contenuti, allegata al presente CCID, sotto la lettera A). Le valutazioni dovranno essere consegnate al personale entro il mese di aprile dell'anno successivo al quale si riferiscono. È garantita la possibilità, per gli interessati, di presentare osservazioni e chiedere entro 10 giorni motivatamente una revisione della propria scheda al valutatore, il quale nei successivi 10 giorni assegna, con dettagliata motivazione, la valutazione definitiva.
13. L'erogazione del premio incentivante avverrà nel rispetto dei tempi previsti dal ciclo della Performance.

## Art. 25

### Compensi incentivanti la produttività generale attribuibili al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, o part-time, ecc.

1. I compensi incentivanti la produttività possono essere corrisposti anche ai dipendenti a tempo determinato, purché il loro rapporto di lavoro abbia una durata non inferiore a 6 (sei) mesi continuativi nell'anno di riferimento.
2. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo dei dipendenti alcune particolarità, si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
  - personale con rapporto di lavoro part time: opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato;
  - periodi di assegnazione alla struttura: considerata pari al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detraranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento o quant'altra fattispecie simile possa ricorrere (maternità, malattia, mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

## Art. 26

### Informazione ai dipendenti in ordine alla produttività

1. Annualmente, dopo l'approvazione del PEG, i dipendenti vengono debitamente informati degli obiettivi che li riguardano, collegati ai compensi incentivanti la produttività.
2. L'informazione avviene attraverso la trasmissione preventiva e tempestiva, da parte dei Dirigenti o Responsabili dei Servizi, delle schede concernenti gli obiettivi di riferimento, gli elementi e i criteri di valutazione.
3. I Dirigenti o Responsabili di Servizi avranno altresì cura di esplicitare ogni problematica concernente gli obiettivi di cui trattasi in incontri, collettivi o individuali con il personale interessato, nonché in confronti diretti tra valutatore e valutato, ove richiesti.



## SEZIONE QUARTA: PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

### Art. 27

#### Procedure selettive per le progressioni economiche all'Interno delle Aree

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni pari al 35%, con arrotondamento all'unità superiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente. La quota del Fondo da destinare alle progressioni economiche viene individuata, in via definitiva, al termine della selezione, in base al costo da sostenere per l'attribuzione della progressione economica orizzontale ai soggetti individuati secondo la procedura individuata nei commi seguenti.

2. In ogni Settore comunale, e all'interno di questo per ogni area, viene calcolato il numero massimo di dipendenti ai quali potrà essere attribuita la progressione economica orizzontale nell'anno in questione applicando la percentuale di cui al comma 1 al numero di dipendenti aventi titolo a partecipare alla selezione in servizio a tempo indeterminato nel Settore alla data di indizione della procedura, comprensivo del personale cessato nel corso dell'anno, ed inquadri nell'area in questione, con arrotondamento all'unità superiore.

3. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"), nell'ambito di una somma indicativamente individuata allo stato attuale in complessivi € 150.000,00 per tutto il triennio 2023/2025, fatta salva la possibilità di incremento della stessa previo accordo tra le parti ai sensi dell' art. 2, commi 4 e 5, del presente contratto:

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa – a quantificare distintamente e separatamente, per





ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato, come da tabella allegata sub B.

b) Ai sensi di quanto previsto dal CCNL 22.11.2022, art. 14, c. 2, lett. a), possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che 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. Pertanto, verrà preso in considerazione il biennio precedente all'anno rispetto al quale si effettuano le progressioni (nel caso delle progressioni relative all'anno 2023 si terrà in considerazione il biennio 2021/2022). E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente del settore e del Responsabile del servizio di Polizia Municipale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;

d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base triennale, tenuto conto del punteggio massimo conseguibile pari a 70/100;



*[Handwritten signatures and initials in black ink, arranged vertically on the right side of the page.]*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, located at the bottom of the page, including a large signature that appears to be 'M' on the right.]*

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale. Il numero massimo degli anni cui attribuire 2 punti è di quindici (15), per un massimo di punteggio pari a 30/100;

f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3 % del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1) e b.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;

2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;

3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente resa nella Pubblica Amministrazione;

4) al dipendente più anziano di età;

h) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1) e b.1) del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni – del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;

i) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;

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

k) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1<sup>a</sup> gennaio dell'anno in cui



viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali;

l) Il numero massimo dei beneficiari delle progressioni economiche all'interno delle aree non potrà comunque superare mai il 50% degli aventi diritto complessivamente.

## SEZIONE QUINTA: SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE

### Art. 28

#### Sistema permanente di valutazione

1. Si dà atto che il sistema di valutazione è disciplinato dalle Deliberazioni di Giunta Comunale n. 259 del 31.10.2011 così come integrata e modificata dalla Deliberazione n. 95 del 10.05.2012 ed ogni altra successiva modifica ed integrazione in conformità alla disciplina vigente.

### TITOLO V

#### AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

### Art. 29

#### Area delle elevate qualificazioni

1. Le elevate qualificazioni sono istituite dalla Giunta comunale e i relativi incarichi vengono conferiti dai Dirigenti, con atto scritto e motivato sulla base dei criteri generali stabiliti dalla Giunta stessa con apposito regolamento.

Il Comune costituisce, nell'ambito del Fondo per il salario accessorio, il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, previa istituzione delle stesse e definizione del valore economico «il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del Fondo stesso».

2. I criteri generali concernenti la valutazione delle elevate qualificazioni e relativa graduazione delle funzioni così come il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione e relativa valutazione periodica sono definite in apposito atto, nel rispetto delle relazioni sindacali previste dalla normativa e dal CCNL vigenti.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

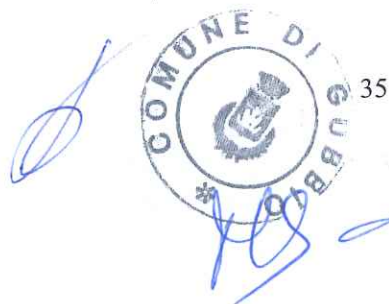
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**TITOLO VI**  
**CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO**

**Art. 30**  
**Orario di lavoro**

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare, con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e frammentazione delle competenze e degli interventi, anche in relazione all'articolazione dell'orario di servizio oggetto di concertazione.
2. Pertanto, l'orario ordinario di lavoro settimanale è di 36 ore per la generalità dei dipendenti a tempo pieno, fatte salve le specificità professionali del personale docente della scuola materna, educativo degli asili nido e del personale docente per la formazione professionale, ed ogni eventuale modifica normativa sulla materia.
3. Le parti convengono 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 aggiuntive rispetto a quelle sopra previste.
5. L'orario settimanale di lavoro può articolarsi su cinque o sei giorni secondo le disposizioni degli organi comunali competenti in materia e deve essere reso, normalmente, nella fascia oraria compresa tra le ore 7,00 e le ore 20,00.
6. In relazione alla flessibilità dell'orario di lavoro del personale impiegatizio si stabilisce quanto segue:
  - a) Con riferimento all'attività lavorativa svolta secondo l'orario prestabilito, fatto salvo quanto previsto al successivo comma, è consentita, sia per l'entrata che per l'uscita, una flessibilità di 30 minuti prima o dopo l'orario ordinario.
  - b) Con riferimento all'attività lavorativa svolta nei giorni di rientro pomeridiano è consentita l'entrata fino a 15 minuti dopo l'orario concordato, mentre, per l'uscita la flessibilità, è di 15 minuti tanto prima che dopo l'orario concordato.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, several smaller ones in the middle right, and a large signature at the bottom right.

- c) Quanto indicato ai precedenti punti a) e b) vale in tutti i casi in cui non vi sia insanabile contrasto con le effettive e comprovate esigenze del servizio.
7. In relazione alla flessibilità dell'orario di lavoro del personale operaio si stabilisce che può essere ammessa, con provvedimento motivato del dirigente di struttura, ove non contrasti con le esigenze del servizio, una tolleranza sull'orario di lavoro stabilito pari a quella prevista al comma 6 del presente articolo.
  8. Le anzidette forme di flessibilità non sono applicabili al personale della polizia municipale e comunque a tutto il personale preposto alla tutela della sicurezza delle persone e cose, nonché a quello che debba obbligatoriamente operare in gruppi organizzati, composti da almeno due persone, chiamati necessariamente ad operare con la presenza di tutti i componenti.
  9. Il dipendente che si avvale della flessibilità e/o della tolleranza eventualmente consentita è comunque tenuto ad effettuare mensilmente, nell'ambito della prestabilita fascia di flessibilità, l'intero orario di lavoro contrattualmente dovuto nel mese.
  10. L'eventuale debito di orario mensile non può superare le 3 ore e deve essere recuperato entro i due mesi successivi con modalità da concordarsi di volta in volta con il dirigente. In difetto, le ore non recuperate sono detratte dallo stipendio del predetto mese successivo.
  11. L'eventuale credito di orario, maturato nell'arco della fascia oraria di attuazione della flessibilità, può essere compensato non oltre il terzo mese successivo, anche con permessi di durata non superiore al 50% dell'orario di lavoro giornaliero.
  12. Si ribadisce che eccedenze di orario di segno positivo, derivanti dall'utilizzazione della flessibilità, sono finalizzate, esclusivamente a far fronte ad eventuali accumuli di segno negativo collegati alla medesima flessibilità nei termini e con le modalità di cui ai precedenti commi, senza possibilità alcuna che l'eccedenza di orario positivo dia luogo alla configurazione dell'istituto del lavoro straordinario.



**Art. 31**  
**Lavoro straordinario**

1. Il lavoro straordinario non può essere impiegato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro. Esso dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti o per eventi eccezionali.
2. La prestazione individuale di lavoro, a qualunque titolo resa, non può superare, in ogni caso, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
3. Le parti danno atto che riduzioni percentuali delle prestazioni di lavoro straordinario derivano da disposizioni normative contenute nella contrattazione collettiva nazionale e nella legge finanziaria.
4. Si da atto che, ai sensi del comma 3 dell'art. 32 del CCNL del 16.11.2022, il limite massimo annuo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario è stabilito in 180 ore. Per esigenze eccezionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – individuato annualmente dall'Amministrazione – il limite massimo individuale per lavoro straordinario può essere elevato oltre le 180 ore annue.
5. In base all'art. 39, commi 1 e 2, CCNL 14.09.2000, il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui al precedente comma. L'effettuazione di lavoro straordinario di cui trattasi sarà consentito, in via tendenziale e ferma restando l'esigenza del rispetto dei principi di buon andamento ed economicità dei servizi, al personale disponibile, anche se appartenente a settori diversi, purché in grado di svolgere tali servizi, come individuato dal competente dirigente o responsabile di servizio. L'erogazione dei compensi per lavoro straordinario prestato per le motivazioni di cui al presente comma spetta a tutto il personale interessato ivi compresi eventuali titolari di elevata qualificazione.
6. Le parti, su richiesta motivata, si incontrano in date da concordarsi, per verificare, sotto il profilo generale, le condizioni che rendono necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare soluzioni che possano consentirne la stabile riduzione. In previsione di tali riunioni, il Responsabile del Servizio Personale del Comune



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

trasmette alla R.S.U., almeno 10 giorni prima degli incontri previsti, una relazione contenente ogni utile elemento rivolto a valutare il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario nel periodo precedente.

7. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione scritta, debitamente motivata, del dirigente o responsabile del servizio di riferimento, il quale, consapevole delle risorse disponibili, diviene garante della effettiva liquidazione della prestazione svolta, ovvero, a richiesta del dipendente, della concessione del riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
8. In assenza della predetta autorizzazione scritta non è ammessa, in nessun caso, la liquidazione né il riposo compensativo.
9. Non è, in nessun caso, conteggiabile come straordinario il lavoro svolto nell'ambito della fascia oraria di attuazione della flessibilità.
10. Il Comune di Gubbio si impegna al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario entro il più breve tempo possibile.

### Art. 32 Banca Ore

1. È istituita presso il Comune di Gubbio la banca delle ore.
2. 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 o familiari.
3. 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.
4. A livello di ente sono realizzati incontri tra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.



## TITOLO VII

### AMBIENTE DI LAVORO

#### Art. 33

**Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro**

1. Assumendo l'impegno al rispetto di tutte le norme a tutela della salute dei dipendenti e ad una attenta verifica, da parte del Servizio comunale a ciò appositamente incaricato, dell'attuazione del D.Lgs. 09.08.2008 n. 81, l'Amministrazione applicherà quanto previsto dalla legislazione e dai contratti vigenti.
2. La commissione costituita ai sensi del D.Lgs. 09.08.2008 n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni si riunirà almeno una volta all'anno al fine di verificare l'attuazione del programma di prevenzione concordato.
3. In caso di necessità l'Amministrazione convocherà il Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori per concordare le azioni volte a rimuovere eventuali situazioni di rischio o pericolo che dovessero verificarsi.
4. Al delegato per la sicurezza competono ogni anno 40 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni.
5. Le parti individueranno le modalità ed il personale che dovrà essere sottoposto periodicamente a visite mediche di controllo.
6. Tutti gli oneri previsti per le sopraccitate verifiche sono a totale carico dell'Amministrazione ivi compreso il tempo necessario per l'espletamento delle relative visite e pratiche.

#### Art. 34

**Linee di indirizzo e criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili**

1. Le parti si impegnano per l'applicazione della L. 104/1992, per l'eliminazione delle barriere architettoniche e l'adeguamento degli



39



ambienti di lavoro, per la flessibilità degli orari e la facilitazione della mobilità del personale disabile.

#### **Art. 35**

#### **Qualità del lavoro e partecipazione dei dipendenti**

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale ivi comprese le forme associative degli enti locali, si conviene che, nei casi in cui si debba procedere all'adozione di atti a valenza generale concernenti innovazioni organizzative e tecnologiche, modificazioni procedurali, attivazione o ristrutturazione dei servizi, cambiamenti delle dotazioni organiche e delle sedi di lavoro, la materia sarà oggetto di consultazione sindacale.
2. Al fine di consentire la partecipazione dei dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro e dell'organizzazione degli uffici, oltre che per valorizzare un'organizzazione condivisa del lavoro, ogni Dirigente di Settore è tenuto ad effettuare periodicamente, almeno con cadenza semestrale, apposite conferenze di settore e/o di servizi, coinvolgendo il personale interessato e consentendo ai dipendenti di esprimere, in modo libero e volontario, le valutazioni sull'organizzazione del lavoro ed eventuali proposte di modificazione della situazione esistente.

### **TITOLO VIII**

#### **FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

#### **Art. 36**

#### **Attività di formazione professionale, aggiornamento e riqualificazione del personale dipendente**

1. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.



2. Gli stanziamenti per le attività di formazione ed aggiornamento professionale, messi a disposizione dall'ente, dovranno essere annualmente almeno l'1% della spesa complessiva del personale dell'anno di riferimento.
3. Le somme eventualmente non utilizzate dovranno essere aggiunte a quelle, per lo stesso titolo, dell'anno successivo.
4. Si concorda sull'obiettivo della formazione, adeguata e continuativa, della generalità del personale comunale, compreso quello in distacco sindacale.

## TITOLO IX

### PARI OPPORTUNITÀ / MOBBING

#### Art. 37

#### Comitato Unico di Garanzia

1. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni unifica le competenze relative alle pari opportunità ed al mobbing e annualmente redige una relazione sulla situazione del personale riguardante l'attuazione dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo, di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro.

## TITOLO X

### EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE

#### Art. 38

#### Modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina vigente

1. Nei casi in cui si determinasse qualsiasi forma di esubero di personale in servizio, la gestione di tali eccedenze verrà attuata sulla base della normativa vigente in materia.



## TITOLO XI

### DISPOSIZIONI VARIE

#### Art. 39 Polizia locale

1. Il Settore Vigilanza viene gestito sulla base del principio della programmazione delle attività e dei servizi del personale dipendente. La suddetta programmazione si riferisce ad un periodo minimo corrispondente alla mensilità.
2. Nel caso di introduzione di nuova e/o diversa articolazione del Servizio rispetto ai vigenti turni antimeridiani/pomeridiani vengono convocate le parti sindacali al fine di darne informazione preventiva.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinate alle finalità di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022.
4. L'Amministrazione Comunale si impegna a dare piena attuazione all'art. 142 del Codice della strada.

#### Art. 40 Copertura assicurativa e patrocinio legale

1. Le parti evidenziano la necessità della totale applicazione degli artt. 58 e 59 del CCNL 16/11/2022.

#### Art. 41 Capitolati di appalto

1. Al fine di tutelare i diritti di tutti i lavoratori e la qualità dei servizi, l'Ente inserirà nei capitolati di qualsiasi appalto vincoli per l'applicazione dei CCNL dei rispettivi Settori nonché per l'applicazione delle normative a tutela del lavoro e della persona, ai dipendenti delle ditte, aziende, imprese, e cooperative che risulteranno aggiudicatari degli appalti stessi.



**Art. 42**  
**Regolamenti di attuazione**

1. Le parti concordano che, dopo la sottoscrizione del presente CCID, si procederà alla definizione dei regolamenti in esso richiamati o in esso riconducibili sulla base delle relazioni sindacali all'uopo previste.

**TITOLO XII**

**DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 43**  
**Interpretazione autentica del CCID**

1. Le parti firmatarie del presente contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e delle regole ivi previste.
2. Per la risoluzione delle controversie applicative del presente contratto, le parti, su richiesta di una di esse, si incontrano entro 7 giorni dalla richiesta. Nelle more dell'incontro le parti sospendono ogni iniziativa in merito alla controversia stessa.
3. In nessun caso potrà essere considerata come autentica l'interpretazione di una sola delle parti.

**Art. 44**  
**Norma di rinvio**

1. Per quanto non previsto nel presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato, si fa riferimento al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali.
2. Per eventuali modifiche del presente CCID che dovessero risultare necessarie nel periodo di vigenza dello stesso, le ipotesi di modifica dovranno essere riportate al tavolo di contrattazione e seguire le procedure previste.
3. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno



Handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page, including several on the left and right margins, and one large signature on the right side.

dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

4. Entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
6. In sede di verifica del Contratto decentrato, si verificherà la coerenza delle disposizioni contrattuali con il quadro normativo vigente al momento.

#### **Art. 45 Norme finali**

1. Le indennità introdotte per la prima volta dal presente CCID sono riconosciute a decorrere dal giorno successivo alla stipulazione del medesimo.
2. Per quanto non previsto dal presente CCID 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.
3. 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.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico-finanziarie.
5. I contenuti e le discipline stabilite nel presente CCID saranno oggetto d'informativa dettagliata ai Dirigenti/Responsabili di Settore, da



parte dell'Ufficio Personale, in apposita riunione, da tenersi entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente, con particolare riguardo al nuovo sistema delle indennità.

**ALLEGATI:**

Allegato A – Scheda valutazione per i compensi della produttività

Letto, confermato e sottoscritto

**Stipula Preintesa – Gubbio, li 19/12/2023**

Delegazione trattante di Parte Datoriale :

Dott. Marco Angeloni  
Presidente Delegazione trattante di Parte Datoriale



Delegazione trattante di Parte Sindacale:

Rappresentanze Sindacali Territoriali:

FP CGIL – Patrizia Mancini

CSA RAL – Daniele Trinari

UIL FPL – Andrea Russo

\_\_\_\_\_

CISL FP – Massimiliano Speranzini

\_\_\_\_\_

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Mirco Barbacci

\_\_\_\_\_

Antonella Gigli

\_\_\_\_\_

Raul Cambiotti

\_\_\_\_\_

Giovanni Cicci

\_\_\_\_\_

Sauro Santioni

\_\_\_\_\_

Angelo Bertinelli

\_\_\_\_\_

Mara Spigarelli

Stefano Tomassoli

Letto, confermato e sottoscritto

Stipula accordo definitivo – Gubbio, li 29/12/2023

Delegazione trattante di Parte Datoriale :

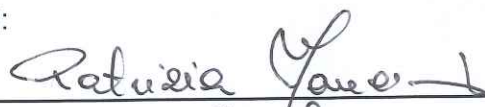
Dott. Marco Angeloni  
Presidente Delegazione trattante di Parte Datoriale



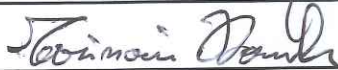
Delegazione trattante di Parte Sindacale:

Rappresentanze Sindacali Territoriali:

FP CGIL – Patrizia Mancini



CSA RAL – Daniele Trinari



UIL FPL – Andrea Russo



CISL FP – Massimiliano Speranzini



Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Mirco Barbacci



Antonella Gigli



Raul Cambiotti



Giovanni Cicci



Sauro Santioni



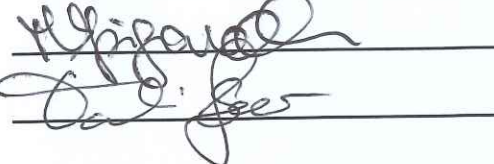
Angelo Bertinelli



Mara Spigarelli



Stefano Tomassoli



SETTORE \_\_\_\_\_ SERVIZIO \_\_\_\_\_

Anno \_\_\_\_\_ Dipendente Comunale Sig. \_\_\_\_\_ Categoria \_\_\_\_\_

Numero Componenti Gruppo di Lavoro : N. \_\_\_\_\_ Sig.ri: \_\_\_\_\_

VALORE OBIETTIVO = € \_\_\_\_\_

A- VALUTAZIONE COLLETTIVA

OBIETTIVI	VALORE OBIETTIVO	RISULTATO (in termini %)	PUNTEGGIO COLLETTIVO ATTRIBUITO
1			
2			
3			
4			
	TOTALE	50	TOTALE
			50 max (*)

B- VALUTAZIONE INDIVIDUALE

ELEMENTI VALUTATIVI	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE	PUNTEGGIO INDIVIDUALE ATTRIBUITO
a. Professionalità dimostrata (rapportata alla qualifica di appartenenza)	10	
b. Impegno e qualità del lavoro	10	
c. Collaborazione con i colleghi di lavoro e capacità relazionali	10	
d. Capacità di rapida ed efficace esecuzione delle disposizioni dei superiori gerarchici	10	
e. Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e alla flessibilità del lavoro	10	
TOTALE	50	(x)

- Compenso dovuto al dipendente: quota compenso € ... max

- Compenso dovuto al dipendente =  $\frac{\text{punteggio collettivo attribuito (*) + punteggio individuale attribuito (x)}}{100} \times \text{quota compenso max €} \dots\dots$

Si richiede al Servizio Personale la liquidazione di € \_\_\_\_\_ al dipendente suddetto.  
Gubbio li, .....

IL DIRIGENTE \_\_\_\_\_

