



COMUNE DI SERRAMAZZONI (MO)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SERRAMAZZONI PER IL BIENNIO 2022-2023

Il giorno 7 ottobre 2022 alle ore 09.30 presso la sede comunale, giusta convocazione prot. n. 15308 del 30.09.2022, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo relativo al biennio giuridico 2022-2023 per il personale non dirigente del comune di Serramazzoni, ai sensi del vigente CCNL comparto Funzioni Locali.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 130 del 29.09.2022 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica del comune a sottoscrivere definitivamente il contratto collettivo integrativo, di cui alla preintesa siglata fra le parti in data 13.09.2022.

Sono Presenti:

Per la parte pubblica:

- Dott.ssa Montanari Cristina - Presidente
Vice Segretario Comunale e Responsabile del Servizio Economico-Finanziario Risorse Umane Scuola Affari Generali
- Dott.ssa Ferrari Susanna – Componente
Responsabile del Servizio Attività Produttive-Cultura-Turismo, Sport e Servizi Informatici

Per la parte sindacale:

- I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL
 - FP - C.G.I.L. assente
 - C.I.S.L. FP Torricelli Sabrina
 - UIL FPL assente
- Rappresentanza Sindacale Unitaria
 - C.I.S.L. FP Baldoni Paola
 - C.I.S.L. FP Muratori Marcello
 - C.I.S.L. FP Toni Enea

La FP – C.G.I.L. ha comunicato la propria assenza, tramite Pec acquisita al prot. n. 15649 in data 06.10.2022.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 4 Quantificazione delle risorse
- Art. 5 Strumenti di premialità
- Art. 6 Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 7 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 8 Premio correlato alla performance organizzativa
- Art. 9 Premio correlato alla performance individuale
- Art. 10 Disciplina del premio differenziale individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 11 Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- Art. 12 Criteri generali di riferimento per il riconoscimento degli istituti indennitari
- Art. 13 Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 14 Criteri per l'erogazione delle indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità
- Art. 15 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 16 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)

TITOLO III – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 17 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 18 Correlazione tra la performance individuale e particolari compensi

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 19 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 20 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 21 Orario di lavoro e flessibilità
- Art. 22 Lavoro straordinario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione

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 presso altri soggetti - e con contratto di formazione e lavoro.

Art. 3

Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata biennale decorrente dall'1.1.2022 e sino al 31.12.2023, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, sono rinegoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.
4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, ovvero che rendano incompatibile l'applicazione degli istituti normativi e/o giuridici oggetto del presente contratto.

TITOLO II - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4

Quantificazione delle risorse

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 che vi provvede con apposito atto dirigenziale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, vengono previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo ai sensi di cui sopra, se nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione Comunale.

3. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire la funzionalità organizzativa dell'ente ed il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione e ad informare, al riguardo, la parte sindacale.

Art. 5

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel periodo di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
- d) progressioni economiche orizzontali (PEO): sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018.

Art. 6

Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 67 del CCNL 21.05.2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del “fondo risorse decentrate” sono ripartite, ai fini dell’applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, 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 e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b. riferimento al numero ed alle 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. specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un’equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.

3. La destinazione delle risorse deve essere operata all’inizio dell’esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell’impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall’Ente in funzione del sistema erogativo dell’Amministrazione.

4. L’atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato dal competente responsabile di servizio, in osservanza dei criteri in questa sede definiti, e successivamente trasmesso alle organizzazioni sindacali al fine di consentire la verifica di coerenza tra i criteri negoziati e le relative destinazioni.

5. Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto, orientativamente, delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: premi correlati alla performance organizzativa e individuale, indennità condizioni di lavoro, compensi per specifiche responsabilità, compensi ai messi notificatori, progressioni economiche e compensi previsti da specifiche norme di legge.

6. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell’art. 67, comma 1, del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- indennità ex ottavi livelli.

7. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell’art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

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

Art. 7

Criteri per l’attribuzione delle risorse destinate all’organizzazione e alla performance

1. L’Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l’utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l’attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed

integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

3. La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal D.U.P, dal P.E.G. e dal PIAO, che contengono gli obiettivi finanziari e strategico-operativi dell'Amministrazione.

4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia adottata, nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 21.5.2018.

5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance del personale dipendente sono articolate come segue:

a. una quota parte delle risorse, pari al 70%, è destinata ai risultati realizzati per l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai responsabili di servizio (performance individuale ex art. 68, comma 2, lett. b) ccnl 21/5/2018);

b. una quota parte delle risorse, pari al 30%, è destinato ad incentivare, presso ogni struttura, la performance organizzativa riferita agli obiettivi di governo dell'amministrazione (performance organizzativa d'ente ex art. 68, comma 2, lett. a) ccnl 21/5/2018).

6. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

7. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:

a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;

b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:

1. programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;

2. programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
3. predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
4. monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
5. verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
6. controlli e validazione dei risultati conseguiti;
7. misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
8. esame delle valutazioni attraverso eventualmente apposito confronto;
9. riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;

e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale assunto, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione, misurata attraverso appositi indicatori di utilità marginale;

f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

Art. 8

Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

Art. 9

Premio correlato alla performance individuale

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 individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (Allegato A).
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

4. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 10

Disciplina del premio differenziale individuale

(art. 69, CCNL 2018)

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 40% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per valutazione positiva s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;

- tale maggiorazione del premio sarà assegnata a coloro che avranno conseguito le valutazioni più elevate. La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 10% del personale presente in servizio al 31.12 di ciascun anno (arrotondato all'unità superiore qualora uguale o superiore a 0,5). In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
- b) superiore valutazione media del triennio
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente

Art. 11

Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

(art. 7, comma 4 lett. c), del CCNL 21.5.2018)

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che siano destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009.

3. Nel rispetto delle disposizioni dell'art. 16 del CCNL 31.3.1999 e del sistema di misurazione e valutazione della performance, è redatta una graduatoria nella quale sono inseriti i dipendenti secondo le seguenti regole:

a) Sono ammessi alla selezione annuale per la progressione economica orizzontale i dipendenti che:

1. abbiano maturato esperienza di servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di almeno 24 mesi presso il Comune di Serramazzoni nella posizione economica precedente (detta esperienza può essere maturata anche in periodi non continuativi), fatta salva la specifica disciplina di cui alla lett. f);

2. al 1° gennaio dell'anno in cui si effettua la selezione non sono ascritti a diversa posizione giuridica e/o economica (es. per progressione di carriera a seguito di concorso) rispetto a quella in godimento al 31 dicembre dell'anno precedente;

3. nel biennio precedente non siano stati sanzionati con provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero verbale.

I titoli per partecipare alle selezioni devono essere stati integralmente maturati alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della selezione (es.: per le procedure di selezione esperite nell'anno 2022 ai fini della progressione orizzontale, i partecipanti devono avere maturato l'anzianità minima al 31/12/2021).

Le procedure per l'individuazione dei dipendenti cui attribuire la nuova progressione economica orizzontale producono effetti economici decorrenti dal 1° gennaio dell'anno in cui si concludono. Gli oneri per l'attribuzione delle nuove progressioni economiche orizzontali sono calcolati su base annua, compresa tredicesima, riferiti a personale a tempo pieno.

b) Il budget destinato al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali è ripartito tra i dipendenti in proporzione al costo teorico massimo di tutti i dipendenti in servizio al 1° gennaio che possiedono i requisiti per poter ottenere la posizione economica orizzontale successiva a quella in godimento.

c) Preliminarmente ad ogni altra operazione verranno individuati i dipendenti che partecipano alla formazione della graduatoria per l'attribuzione delle nuove P.E.O., escludendo quelli che non hanno i requisiti riportati ai nn.1-2-3 della precedente lett. a).

d) Le graduatorie si redigono sulla base del punteggio complessivo espresso in centesimi ottenuto da ogni dipendente e determinato come segue:

- media delle valutazioni sulla performance individuale ricevute dai dipendenti nei tre anni precedenti la decorrenza della PEO (es. per formare le graduatorie a valere sul Fondo 2022, per l'attribuzione della nuova P.E.O. dal 1/1/2022, si assumono i punteggi delle schede di valutazione della performance individuale degli anni 2019-2020-2021) con un peso ponderale del 70%;

- anzianità di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica del dipendente, con un peso ponderale del 30% (da riproporzionare in caso di servizio a tempo parziale).

Nella graduatoria i dipendenti sono collocati in ordine decrescente di punteggio complessivo.

I dipendenti in possesso dei requisiti di accesso otterranno un punteggio individuale come di seguito determinato:

- media delle valutazioni sulla performance individuale ricevuta dal dipendente nei tre anni precedenti la decorrenza della PEO: punti 70 su 100

- anzianità nella posizione economica del dipendente: punti 30 su 100

Il punteggio di 70 viene assegnato al dipendente in possesso della valutazione più elevata, agli altri dipendenti viene assegnato un punteggio proporzionalmente ridotto.

Il punteggio di 30 viene assegnato al dipendente in possesso della maggiore anzianità nella posizione economica, agli altri dipendenti viene assegnato un punteggio proporzionalmente ridotto.

In caso di parità tra due o più candidati sarà data precedenza al dipendente che si trova nella categoria iniziale e, a seguire, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica e da ultimo, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria giuridica.

e) La graduatoria formulata viene portata a conoscenza dei dipendenti tramite pubblicazione all'albo pretorio *on line*.

f) Il personale assunto tramite mobilità partecipa alla procedura per l'attribuzione delle progressioni orizzontali dopo un anno di servizio nell'Ente, previa acquisizione delle schede di valutazione dell'Ente di provenienza.

Art. 12

Criteri generali di riferimento per il riconoscimento degli istituti indennitari

(art. 7, comma 4, lett. d), e), f) del CCNL 21.5.2018)

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza di ciascun responsabile che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Personale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui agli articoli successivi del presente Titolo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time con le eccezioni specificamente indicate.

Art. 13

Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

(art. 70-bis, CCNL 2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.
2. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei criteri definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 pertanto, presso il Comune di Serramazzoni, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, viene corrisposta una unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo i seguenti importi:
 - espletamento di attività esposta a rischio € 2,00 giornalieri;
 - espletamento di attività esposta a disagio € 1,50 giornalieri;
 - espletamento di maneggio valori
3. La misura dell'indennità sarà definita sulla base dei seguenti criteri:
 - verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori
 - ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconosciuti dell'indennità sopra indicati.
4. L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza essa sia dovuta. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta se la presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sul debito orario giornaliero secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato.
5. Tale indennità si applica a decorrere dall'anno 2022. A seguito dell'applicazione della presente indennità per le condizioni di lavoro sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di rischio, disagio e maneggio valori, che non possono più essere riconosciute da tale data.

6. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

A) ATTIVITA' ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati e comunque i rischi così come anche definiti dal D. Lgs. n.81/2008 Testo unico sulla sicurezza:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.;
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi suddetti compete la relativa indennità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Servizio.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene semestralmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

B) ATTIVITA' ESPOSTE A SITUAZIONI DI 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.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione lavorativa richiesta e resa per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente in condizioni sfavorevoli di modi e tempi, legata a eventi meteorologici improvvisi con compiti di coordinamento ed esecuzione dei lavori di sgombero neve nel periodo invernale, di interventi di ripristino delle ordinarie condizioni di viabilità e sicurezza, legate a fenomeni meteorologici avversi, allerte meteo, attivazione COC Protezione Civile, esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse;
- prestazione lavorativa richiesta e resa per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente in condizioni sfavorevoli di modi e tempi, in presenza di utenza con particolare fragilità sociale o con riferimento alla capacità comunicativa richiesta;

La condizione deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata, rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Il Responsabile interessato, ove ne sussistano le condizioni giuridiche e normative, individua il personale dipendente avente diritto cui corrispondere l'indennità di cui al presente articolo e, semestralmente, comunica al Servizio Personale il numero di giornate in cui ciascun operatore è stato effettivamente sottoposto alle predette condizioni di lavoro.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene semestralmente.

C) ATTIVITA' CHE COMPORTANO MANEGGIO DI VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori. In sede di prima applicazione l'Amministrazione individua le seguenti figure:

- Economo comunale cui sia attribuita la relativa qualifica dal competente Responsabile;
- Agenti contabili a denaro o a materia formalmente individuati.

L'indennità è commisurata come segue:

Maneggio valori		Importo al giorno
personale con funzioni di agente contabile	C1) media trimestrale di valori maneggiati inferiore ad € 1.500.00	€ 1,00
	C2) media trimestrale di valori maneggiati compresi tra € 1.500.00 ed € 3.000,00	€ 2,00
	C3) media trimestrale di valori maneggiati oltre € 3.000.00	€ 3,00

Nulla è dovuto relativamente ai periodi in cui detto maneggio non è avvenuto e che pertanto non rientra nel calcolo della media annuale di cui sopra.

Per il maneggio valori l'indennità è attribuita semestralmente.

Art. 14

Criteri per l'erogazione delle indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità (art. 24 e art. 7, comma 4, lett. i) e k), del CCNL 21.5.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessitino di interventi effettuabili anche al di fuori dell'ordinario orario di servizio.
2. Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi, di norma mensilmente, nel mese successivo a quello di espletamento del servizio, viene aumentato, rispetto a quanto stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018, da € 10,33 a € 13,00 per 12 ore al giorno.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 turni nel singolo mese. A tal fine è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Il predetto limite individuale dei turni di reperibilità nell'arco del singolo mese può essere riferito alla media di turni esperibili nell'arco temporale di un periodo plurimensile non superiore, comunque, ai sei mesi.

Art. 15

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 CCNL 2018)

1. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra i Servizi dell'ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna, di concerto tra i Responsabili di servizio.
2. L'istituto, previsto per il solo personale ascritto nelle cat. B-C-D, non incaricato di posizione organizzativa, dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 2018, è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (cfr. allegato A al CCNL 31/3/1999 e mansionario del Comune di Serramazzoni). Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.
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.
3. La determinazione dell'importo delle indennità viene graduata in relazione alla ricorrenza quantitativa delle seguenti tipologie di attività:

Tipologia delle responsabilità:

A	Responsabilità di procedimento ex art. 5 della Legge 241/1990
B	Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni dell'ente (eccetto quelle appositamente remunerate)
C	Responsabilità di coinvolgimento in sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi..)
D	Responsabilità di notifica di atti tributari e di riscossione (no messo comunale)
E	Responsabilità di controllo (es. reddito cittadinanza o altri benefici)

L'importo delle indennità è quindi graduato ed individuato in applicazione dei seguenti criteri:

<u>Numero fattispecie per posizione</u>	<u>Importo annuo lordo</u>
1 fattispecie di responsabilità	€ 500,00
2 fattispecie di responsabilità	€ 1.000,00
3 fattispecie di responsabilità	€ 1.500,00
4 fattispecie di responsabilità	€ 2.500,00
5 fattispecie di responsabilità	€ 3.000,00

4. Gli importi dell'indennità indicati in tabella sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattuali. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

5. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal responsabile di servizio di riferimento, al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale. Lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento.

In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

6. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, a cura dei responsabili apicali che hanno conferito l'incarico, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e sul grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta annualmente.

7. Eventuali residui generatisi a consuntivo, se provenienti dalla parte stabile del fondo, affluiscono al Fondo complessivo d'ente dell'anno successivo.

Art. 16

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c.2 CCNL 2018)

1. L'indennità prevista, per il solo personale ascritto alle cat. B-C-D, dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 2018 (importo massimo € 350,00 annui lordi):

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli, previsti dalle leggi, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe e Elettorale o Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti dell'Ufficio relazioni con il pubblico e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete agli incaricati di posizione organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 350,00 ai dipendenti con delega sia di Ufficiale di Stato Civile che di Ufficiale di Anagrafe
- € 300,00 ai dipendenti con delega solo di Ufficiale di Anagrafe
- € 300,00 agli Ufficiali Elettorali
- € 350,00 al Responsabile dei Tributi.

Le indennità di cui al presente comma non sono tra loro cumulabili; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 precedente è di competenza del Responsabile di servizio definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di "specifica responsabilità" che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.

5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori e riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00. Le parti prendono atto che, allo stato attuale, il messo comunale non è incaricato di funzioni di Ufficiale Giudiziario e, pertanto, non sussistono le condizioni per il riconoscimento dell'indennità.

6. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili con le Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 CCNL 2018) solo in presenza di una effettiva e evidente diversità del titolo in base al quale sono corrisposti (fino ad un massimo complessivo di € 3.000,00), al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni.

7. Gli importi delle indennità del presente articolo sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.

8. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Responsabili di servizio, dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestatato (intendendo per mese di servizio prestatato/utile quello effettivamente lavorato per almeno la metà).

9. Eventuali residui generatisi a consuntivo, provenienti dalla parte stabile del fondo delle risorse decentrate, affluiscono al Fondo complessivo d'ente dell'anno successivo.

TITOLO III – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 17

**Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
(art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 21.5.2018)**

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018

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

- incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
- compensi Istat (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
- incentivi vari derivanti da attività di recupero dell'evasione fiscale (art. 1 comma 1091, L. 145 del 30/12/2018);

- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del d.l. n. 269/2003).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione degli istituti, con atto del Responsabile del Servizio competente.
 3. Per quanto attiene agli incentivi ex art. 1 comma 1091, L. 145 del 30/12/2018 (derivanti da attività di recupero dell'evasione fiscale), si applica, fino a diversa pattuizione, il relativo accordo integrativo sottoscritto in data 15.06.2022.

Art. 18

Correlazione tra la performance individuale e particolari compensi

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la performance individuale e particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo, a titolo di esempio:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) i compensi incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - c) gli incentivi vari derivanti da attività di recupero dell'evasione fiscale;
 - d) i compensi Istat o per la partecipazione a commissioni appositamente remunerate.
3. A fini di perequazione, le parti concordano che la performance individuale spettante al personale che partecipa alle attività di cui al comma 2 sia ridotta con una detrazione progressiva, come segue:

Importo compensi aggiuntivi	% decurtazione performance individuale	% premio spettante
Fino a Euro 1.000,00	Nessuna decurtazione	100%
Oltre Euro 1.000,00 fino a Euro 5.000,00	25%	75%
Oltre Euro 5.000,00 fino a Euro 10.000,00	50%	50%
Oltre Euro 10.000,00	95%	5%

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Tale contingente può essere elevato fino al 35%, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto, in caso di gravi e documentate situazioni familiari (assistenza a familiari non autosufficienti o affetti da gravi patologie fisiche e psichiche, assistenza continua ed esclusiva a familiari affetti da tossicodipendenza, alcoolismo cronico o grave debilitazione psicofisica).

Art. 20

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. Si istituisce la banca delle ore secondo le disposizioni di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000. La banca delle ore contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 100 ore.
3. Il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate nella banca:
 - sia per ottenere il pagamento dei relativi compensi;
 - sia per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi, non a giornata intera, da destinare alle proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari, previa autorizzazione del Responsabile di servizio competente.
4. Le prestazioni di lavoro straordinario a carico di altre pubbliche amministrazioni (ad esempio straordinario elettorale) non rientrano nella banca delle ore.

Art. 21

Orario di lavoro e flessibilità

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali articolati su massimo 6 giorni settimanali ed è funzionale all'orario di servizio ed all'orario di apertura al pubblico. È disciplinato dall'art. 22 del CCNL 21.05.2018 e da normative specifiche di settore, in particolare dal D. Lgs. 66/2003.
2. Al personale amministrativo e tecnico assegnato agli Uffici comunali è riconosciuta una flessibilità dell'orario di lavoro di 30 minuti, in entrata ed in uscita, limitatamente all'orario di servizio del mattino.

Art. 22

Lavoro straordinario

1. La prestazione di lavoro straordinario, regolata dagli artt. 14 e 38 dei CC.CC.NN.LL. 01.04.1999 e 14.09.2000, non può rappresentare un fattore ordinario di programmazione del lavoro, deve essere utilizzato in casi eccezionali, per fronteggiare situazioni ed imprevisti altrimenti non risolvibili.
2. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile 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 annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.
3. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.
4. Le modalità di recupero delle ore di lavoro straordinario svolte e previamente debitamente autorizzate sono disciplinate dall'art. 20 (non a giornata intera).

Serramazzoni, li 07.10.2022

La Delegazione trattante di parte pubblica:

- Dott.ssa Montanari Cristina - Presidente

Vice Segretario Comunale e Responsabile del Servizio Economico-Finanziario

Risorse Umane Scuola Affari Generali

F.to Montanari Cristina

- Dott.ssa Ferrari Susanna - Componente

Responsabile del Servizio Attività Produttive-Cultura-Turismo, Sport e Servizi Informatici

F.to Ferrari Susanna

Le Rappresentanze sindacali:

- I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

FP - C.G.I.L. assente

C.I.S.L. FP Torricelli Sabrina F.to Torricelli Sabrina

UIL FPL assente

- Rappresentanza Sindacale Unitaria

C.I.S.L. FP Baldoni Paola F.to Baldoni Paola

C.I.S.L. FP Muratori Marcello F.to Muratori Marcello

C.I.S.L. FP Toni Enea F.to Toni Enea