



CITTÀ DI MARCON
Città Metropolitana di Venezia

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO
2023-2025**

Il giorno **22 dicembre 2023** alle ore **09:30**, presso il Comune di Marcon, in **Piazza Municipio n. 24/A**, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019-2021 del comparto funzioni locali.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente – dott.ssa Stefania Malparte – Segretario comunale _____ F.TO ___ P [] A []

Componente – Dott. Giovanni Corbetta– Dirigente dell'Area Amm.va Contabile _____ F.TO ___ P [] A []

Componente – Ing. Raffaele Volpe– Dirigente dell'Area Tecnica _____ F.TO ___ P [] A []

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP Nicola Gallo _____ F.TO _____ P [] A []

OO.SS. Territoriale UIL FPL Giovanni Zennaro _____ F.TO _____ P [] A []

OO.SS. Territoriale CISL FP Carlo Alzetta _____ F.TO _____ P [] A []

OO.SS. Territoriale CSA RAL Sergio Berti _____ F.TO _____ P [] A []

R.S.U. Aziendale – Elisa Minesso _____ F.TO _____ P [] A []

R.S.U. Aziendale – Andrea Cosmo _____ F.TO _____ P [] A []

R.S.U. Aziendale – Alberto Vianello _____ F.TO _____ P [] A []

Premesso che con deliberazione di Giunta Comunale n. 187 del 01.12.2023 sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione trattante per la parte pubblica.

Richiamate le seguenti determinazioni:

- n. 335 del 06.06.2023 di costituzione del fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa anno 2023 limitatamente alla parte stabile con ammontare pari a euro 169.949,19;
- n. 436 del 31.07.2023 di costituzione del fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa anno 2023 rettificando il dato relativo al Segretario, limitatamente alla parte stabile con ammontare pari a euro € 168.601,79;
- n. 586 del 17.10.2023 costituzione fondo parte stabile e variabile per la contrattazione decentrata per un ammontare di euro 349.442,64;

Con nota prot. n. 21441 in data del 18.10.2023 è stato convocato il tavolo sindacale per avviare le trattative per la definizione del contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025, cui hanno fatto seguito n. 5 incontri.

In seguito alla convocazione con nota prot. n. 24997/2023, in data 04 dicembre 2023 si è riunita la delegazione trattante (CGIL FP, UIL FP e CISL FP non presenti) per sottoscrivere l'ipotesi del contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2023-2025 e la destinazione di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa anno 2023.

Dato atto che con deliberazione della Giunta Comunale n. 238 del 01.12.2023 è stato approvato il nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi.

Ricevuto il parere favorevole del Collegio dei Revisori datato il 19.12.2023 ed assunto al prot. 26185 del 20.12.2023.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 259 del 22.12.2023 è stata autorizzata la firma del CCCDI in parola.

In data 22 dicembre 2023, si è riunita la delegazione trattante per sottoscrivere del contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2023-2025 e la destinazione di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa anno 2023, nel seguente articolato:

pubbliko
servizi

Sommario

CITTÀ DI MARCON	1
Città Metropolitana di Venezia	1
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – Disposizioni Generali	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	6
CAPO I – Risorse e Premialità	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	6
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	7
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	7
Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 ..	7
Capo III – Progressione economica all’interno delle aree	8
Art. 9 – Criteri generali	8
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	8
Art. 10 – Principi generali.....	8
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro	9
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	10
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	11
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	11
CAPO VI – Performance e Premio individuale	12
Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.....	12
Capo VII – Sezioni speciali	13
Art. 15 - Indennità di servizio esterno.....	13
Art. 16 - Indennità di funzione.....	14
Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione	15
Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	15
Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato	15
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	16
CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO	16
Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	16
Art. 20 – Turnazioni.....	17
Art. 21 – Riduzioni di orario di lavoro	17
Art. 22– Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	17
Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale	18
Art. 24 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	18
Art. 25 – Orario multiperiodale.....	19
Art. 26 – Personale che può fruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio.....	19
CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI	19
Art. 27– Salute e sicurezza sul lavoro.....	19
Art. 28 – Innovazioni tecnologiche.....	20
Art. 29 – Le attività del “welfare integrativo”	20
Art. 30 – Disposizioni finali e transitorie.....	20

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) d.lgs. n. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) d.lgs. n. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
 - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 66 del 07.04.2022;
 - g) il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera di Giunta comunale n. 234 del 30.12.2021;
 - h) i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per le parti ancora applicabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce un'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto

1. Le parti convengono che potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l’incontro non avviene, si procederà con l’ultrattività del presente CCI come previsto dall’art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere anche singolarmente altri incontri mediante richiesta, scritta e motivata, da trasmettere all’amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro trenta giorni consecutivi dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 586 del 17/10/2023, secondo le direttive emanate dalla Giunta con deliberazione n. 187 del 12/10/2023 e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - g) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - h) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - i) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - j) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - k) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022;
 - l) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);

- m) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022;
- n) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, 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) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche 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 alle proprie funzioni istituzionali, 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;
 - 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;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:
Per l'anno 2023, le risorse disponibili presunte per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 586 del 17/10/2023, ammontano a euro **349.442,64**.

2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come da allegato A).

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono definiti con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, servizio esterno, indennità di comparto e differenziali stipendiali, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance organizzativa e individuale del medesimo anno.

Le minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale e organizzativa del medesimo anno. Eventuali maggiori spese dovute a nuove assunzioni o eventi imprevedibili comportano un'automatica riduzione del Fondo produttività dei dipendenti.

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022, art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

Art. 9 – Criteri generali

1. La progressione economica “elemento differenziale” viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato “B” e la relativa Tabella “1” al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “**indennità**”.
2. Le indennità sono riconosciute **solo in presenza delle prestazioni effettivamente** rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente per il proprio personale assegnato.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro
(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)
art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

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

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	
A	Personale esposto a rischio	€ 1,50	
B	Personale esposto a disagio	€ 1,00	
C	Personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500,00	€ 1,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500 e € 1.000,00	€ 2,00
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00	€ 3,00

2. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza compete l'indennità giornaliera; l'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente maneggia denaro, purché i valori quotidianamente conteggiati sia almeno pari ad € 5,00; e pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa;
3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.
4. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi a., b., c.:

4.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di 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;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

4.b. Attività disagiate:

Le attività connotate da particolare disagio all'interno dell'ente sono riconducibili a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività, anche in orari notturni.

L'ente individua e classifica la seguente attività connotata da particolare disagio:

- a) disagio correlato a prestazioni lavorative svolte dal personale che si occupa in articolazioni orarie di particolari flessibilità in orario e/o in giornata non lavorativa;
- b) l'attività svolta dal personale di area Operatori Esperti e Istruttori di assistenza alle riunioni di Giunta e Consiglio in orario serale.

Le attività di cui alla lett. a) e b) devono essere programmate e non danno diritto alla percezione di indennità qualora l'attività lavorativa venga svolta in prosecuzione dell'orario di lavoro. Lo stacco lavorativo minimo per la corresponsione dell'indennità è di 2 ore.

4.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

5. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli Dirigenti per il personale loro assegnato, sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale e organizzativa nel medesimo anno.
7. Le indennità di cui agli artt. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis CCNL-2022 non spettano a coloro che sono assegnatari dell'indennità per specifiche responsabilità ex art. 84 CCNL-2022.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (Articolo 84, CCNL-2022) art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata **annualmente**, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente, con atto scritto, **da emanare, di norma, entro il 31 gennaio di ogni anno**, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene riportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. 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 accordi di ente;

- d) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL 2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Dirigenti provvede al riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate.
3. Le fattispecie alle quali il Dirigente competente dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato C) al presente CCI;
 4. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Dirigente, applicando i criteri di cui all'Allegato C) che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;
 5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca con provvedimento motivato anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno intendendosi per mese prestato quello in servizio per almeno 15 giorni.
 6. Gli incarichi di cui al presente articolo possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato:
 - a. In relazione ad intervenuti mutamenti;
 - b. In conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - c. In caso di sospensione da servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - d. In caso di risoluzione di rapporto di lavoro;
 7. Nelle more dell'applicazione del presente istituto le parti convengono che vengono fatte salve le vigenti indennità relative alle specifiche responsabilità, indennità URP e Archivisti Informatici, indennità Ufficiali di Stato civile e anagrafe e Indennità di Polizia Locale secondo il CCDI 2019-2021;
 8. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale e organizzativa nel medesimo anno.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una “partita di giro” all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

1. I compensi previsti da disposizioni di legge si riferiscono, a titolo esemplificativo:
 - incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
 - compensi ISTAT (art. 70 *ter* CCNL-2018).
2. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale non incaricato di EQ si aggiungono al premio della performance (organizzativa e/o individuale), il quale viene ridotto di una somma equivalente alla percentuale riportata in tabella, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio.

3. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato al premio della performance (organizzativa e/o individuale) a beneficio di tutti i dipendenti.

Ulteriori importi percepiti sulla base di specifiche disposizioni di legge	Percentuale di riduzione del premio spettante a titolo di performance individuale e organizzativa
Da 1.500 a 1.999,99 euro	5%
Da 2.000 a 2.499,99 euro	10%
Da 2.500 a 2.999,99 euro	15%
Da 3.000 a 3.499,99 euro	20%
Da 3.500 a 4.999,99 euro	25%
Da 5.000 a 5.499,99 euro	40%
Oltre 5.500 euro	50%

4. I compensi accessori per specifica disposizione di legge spettanti al personale incaricato di EQ comportano una decurtazione dell'indennità di risultato come disciplinato dalla presente contrattazione.

**Art. 13.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione
(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)**

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, sono utilizzate annualmente, nell'importo del 50%, per la contrattazione integrativa.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Dirigente/Responsabile EQ dell'Area/Settore competente.

3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022.

4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

**Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale
art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022
art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022**

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano che le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:

- a) il Dirigente/Responsabile EQ procede alla valutazione, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- b) l'erogazione delle somme ai dipendenti viene effettuata secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) la liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto;

- d) i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale ricevono una “produttività” da riproporzionare in base al proprio orario di lavoro.
2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
- la misura della maggiorazione è pari al **30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell’ente, relativa alla performance individuale;
 - a parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri nell’ordine di priorità sottoindicato:
 1. non aver mai percepito la maggiorazione;
 2. media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti;
 3. maggiore anzianità nell’Area.
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari ad un (1) dipendente per ogni Area, con esclusione del personale incaricato di EQ;
 - il personale a cui attribuire il premio di maggiorazione è stabilito nella conferenza dei Dirigenti.
3. Le somme eventualmente non utilizzate nell’anno e quindi avanzate:
- costituiscono economia non utilizzabile, se finanziate da parte variabile;
 - costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile, se finanziate da parte stabile.
4. Non concorre alla ripartizione dei premi legati alla performance individuale e organizzativa il personale assunto a tempo indeterminato, determinato o con contratto di formazione e lavoro, con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario.
5. Le somme destinate all’istituto della performance del personale vengono suddivise come di seguito indicate:
- **La quota del 70% alla performance individuale;**
 - **La quota del 30% alla performance organizzativa.**
6. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza di 365 giorni.

Capo VII – Sezioni speciali **(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)**

Personale di polizia locale.

Gli articoli seguenti (15 e 16) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e da attuazione alle materie di cui all’articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno **art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022**

1. In attuazione all’articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l’indennità di cui all’art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell’indennità viene stabilita in **€ 1,20 al giorno**.
3. Condizione per l’erogazione dell’indennità è che la stessa sia svolta all’esterno per almeno 3 ore giornaliere continuative.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 16 – Indennità di funzione

art. 7, comma 4, lett. w) Ccnl 16/11/2022

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, può essere erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'assegnazione dell'indennità viene effettuata dal competente Dirigente, con atto scritto, **da emanare, di norma, entro il 31 gennaio di ogni anno**, l'importo dell'indennità è previsto per anno, e viene corrisposto in dodici mensilità.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022. Per l'anno 2024 l'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
 - a) Istruttori di Polizia Locale: fino a 3.000 €;
 - b) Funzionari di Polizia Locale: fino a 4.000 €.
3. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito con atto formale del Dirigente competente, d'intesa con l'altro Dirigente, sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, del servizio espletato e del relativo grado di autonomia, della complessità dei servizi stessi e della molteplicità delle relazioni conseguenti con autorità interne ed esterne, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
4. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 12, comma 5 e ss., del presente CCI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
6. L'indennità di cui al presente articolo, legata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui è correlata, può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoca con provvedimento motivato anche in corso d'anno. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno intendendosi per mese prestato quello in servizio per almeno 15 giorni.
7. L'incarico di cui al presente articolo può essere revocato prima della scadenza con atto scritto e motivato:
 - a. In relazione ad intervenuti mutamenti;
 - b. In conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - c. In caso di sospensione da servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - d. In caso di risoluzione di rapporto di lavoro;

Nelle more dell'applicazione del presente istituto le parti convengono che vengono fatte salve le vigenti indennità relative alle specifiche responsabilità, indennità URP e Archivisti Informatici, indennità Ufficiali di Stato civile e anagrafe e Indennità di Polizia Locale secondo il CCDI 2019-2021.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022.
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
 - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le EQ.
 - c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di EQ in base alle valutazioni individuali.
 - d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, spetta un ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dalla Giunta comunale, sentito l'Organismo di Valutazione. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'Ente.
 - e) Le percentuali del precedente punto d), si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20*, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023 e art. 113 del 50/2016;
 - i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter;
 - compensi per lo straordinario elettorale, a sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
 - i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse

finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio;
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.
3. Se una EQ percepisce compensi aggiuntivi su base annua, la retribuzione di risultato subisce una riduzione secondo quanto di seguito dettagliato:

Ulteriori importi percepiti sulla base di specifiche disposizioni di legge	Percentuale di riduzione del premio spettante a titolo di performance individuale e organizzativa
Da 1.500 a 1.999,99 euro	5%
Da 2.000 a 2.499,99 euro	10%
Da 2.500 a 2.999,99 euro	15%
Da 3.000 a 3.499,99 euro	20%
Da 3.500 a 4.999,99 euro	25%
Da 5.000 a 5.499,99 euro	40%
Oltre 5.500 euro	50%

4. La somma derivante dalla decurtazione viene distribuita a favore degli altri incaricati di EQ.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%;

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- vittime di violenza;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-

- traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 20 – Turnazioni

art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, si possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
 - dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.
3. In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL-2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni organizzative che richiedano l'aumento del limite dei turni notturni effettuabili nel mese. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente articolo 3.

Art. 21 - Riduzione di orario

art. 7, comma 4, lett. ad) Ccnl 16/11/2022

1. In relazione all'art. 7, comma 4 lettera ad) del CCNL, le parti **concordano di non prevedere una riduzione dell'orario di lavoro previsto nel CCNL 1.4.1999.**

Art. 22 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le **250 ore annue**;

- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate per ciascun dipendente, che possono confluire nella banca delle ore **non può eccedere il limite di 20**.
2. Per la complessiva disciplina dell'istituto della banca delle ore, si rinvia all'art. 33 del CCNL 16.11.2022.

**Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale
art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022**

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di **dodici mesi**, per le seguenti tipologie di lavoratori:
- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

**Art. 24 – Flessibilità dell'orario di lavoro
art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'ambito dei due mesi successivi alla maturazione;
 - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili;
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti che lavorano in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - siano beneficiari o assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;

- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. Negli stessi casi di cui al comma precedente possono essere concessi dal Dirigente competente ulteriori forme di articolazione giornaliera o settimanale dell'orario, fermo restando il rispetto del debito orario settimanale, nonché dalle esigenze di servizio con particolare riferimento agli orari di apertura al pubblico degli uffici.

Art. 25 – Orario multiperiodale
art. 7, comma 4, lett. q) Ccnl 16/11/2022

Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, le parti concordano di non prevedere la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro e si riservano di apporre modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente articolo 3.

**Art. 26 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio
o al termine del servizio**
art. 7, comma 4, lett. aa) Ccnl 16/11/2022

Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL 16.11.2022, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione di pasti, alle condizioni di cui al Manuale operativo per gestione del personale, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) Area della Polizia Locale;
- b) Area dei Servizi Sociali.

CAPO II – Altri istituti contrattabili

Art. 27– Salute e sicurezza sul lavoro
art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
- a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
 - b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo;
 - c) La metodologia è articolata come segue:

- Valutazione periodica dei rischi;
 - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - Piano di Sicurezza.
- d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
- il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
 - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
 - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
 - la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
- e) Le attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.
2. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) d'intesa con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi RSPP ed il dirigente a cui appartiene il RLS, dispongono del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni e le malattie professionali anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.

**Art. 28 – Innovazioni tecnologiche
art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro dieci giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

**Articolo 29 - Le attività del “welfare integrativo”
(art. 7, comma 4, lett. h) Ccnl 16/11/2022)**

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'Ente ai sensi delle disposizioni vigenti al momento dell'entrata in vigore del CCNL, né precedenti utilizzi del Fondo risorse decentrate per finalità assistenziali e sociali a favore del personale, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione, come gli aspetti di dettaglio (ad esempio, la tipologia dei benefici), ad altra sessione negoziale.

2. A tale scopo le parti, in sede di contrattazione collettiva integrativa, concorderanno annualmente l'eventuale quota parte del Fondo di cui all'art.79, comma 2 del CCNL 16.11.2022 da destinare all'istituto.

Art. 30 - Disposizioni finali e transitorie

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e delle normative nel tempo vigenti.

**DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA ANNO 2023**

(art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 16/11/2022 e art. 8 CCI)

Comune di Marcon	
UTILIZZO ECONOMICO ANNO 2023	
TOTALE FONDO DISPONIBILE	349.442,64
UTILIZZO INDISPONIBILE	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI "STORICHE"/DIFFERENZIALI STIPENDIALI IN GODIMENTO	55.000,00
NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ANNO CORRENTE	6.000,00
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 CCNL 22/01/2004)	34.000,00
TOTALE VOCI INDISPONIBILI	95.000,00
AVANZO RISORSE STABILI AL NETTO DELLE VOCI INDISPONIBILI	73.601,79
UTILIZZO DISPONIBILE	
INDENNITA' DI TURNO (art. 30 CCNL 16/11/2022)	13.500,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 84-bis CCNL 16/11/2022) di cui maneggio valori, attività di rischio e di disagio	1.700,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 84 CCNL 16/11/2022)	12.000,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 100 CCNL 16/11/2022)	2.160,00
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (art. 97 CCNL 16/11/2022)	3.500,00
PERFORMANCE CORRELATA A OBIETTIVI ART. 208 Cds (art. 79, comma 2, lett. c CCNL 16/11/2022, art. 98, comma 1, ICNCL 16/11/2022) (Deliberazione Corte dei Conti Sez. Aut. 5/2019 (non soggette al limite art. 23; progetto di polizia locale approvato con accordo sindacale 27.6.2023)	6.485,00
art. 80, comma 2, lett. h) CCNL 16/11/2022 - compensi messi notificatori	300,00
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	39.645,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	134.645,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - ART. 113 D.LGS. 50/2016 - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	134.692,70
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - COMMA 1091 L. 145/2018 - IMU E TARI	5.000,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - COMPENSI ISTAT	2.551,00
TOTALE UTILIZZO FONDO CON SPECIF. DISP. LEGGE	276.888,70
PROIEZIONE PERFORMANCE RESIDUA (Fondo incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi di cui 30% performance organizzativa e 70% individuale)	72.553,94
TOTALE VERIFICA UTILIZZO COMPLESSIVO FONDO	349.442,64

Le maggiori spese e le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate a ridurre o aumentare la performance individuale e organizzativa nel medesimo anno.

Le maggiori spese e le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate a ridurre o aumentare la performance individuale e organizzativa nel medesimo anno.

Con riferimento alle specifiche responsabilità le parti convengono di confermare per l'anno 2024 l'importo previsto per l'anno corrente (€ 12.000,00).

Con riferimento alle progressioni all'interno delle aree, nel rispetto del limite del 50% degli aventi diritto, le parti convengono che le stesse riguarderanno, nel limite di € 6.000,00 per il 2023, due figure professionali dell'Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex D), due figure professionali dell'Area Istruttori (ex C) ed una figura professionale dell'Area Operatori Esperti (ex B).

publika
servizi

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL’INTERNO
DELLE AREE**

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

L’istituto della progressione economica all’interno dell’area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più “*differenziali stipendiali*”, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “*differenziale stipendiale*”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella “A” del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall’applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l’utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all’art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall’art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i “*differenziali stipendiali*” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella “A” del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.
2. L’attribuzione dei “*differenziali stipendiali*”, che si configura come progressione economica all’interno dell’area, ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che abbiano un’anzianità di servizio maturata presso il Comune di Marcon di **almeno 36 mesi** calcolati al 31.12 dell’anno precedente a quello di avvio della selezione e che non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli **ultimi 48 mesi**.
4. Solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell’art. 14 del CCNL-2022.
5. Il numero di “*differenziali stipendiali*” attribuibili nell’anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate.
6. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto.
7. L’esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica.
8. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Dirigente cui è assegnato Settore Risorse Umane, **sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall’ente e pubblicato sulla intranet aziendale (portale del personale) e albo pretorio per almeno 10 (dieci) giorni consecutivi**.
9. Le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella “1” riportata in fondo al presente allegato.
10. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (per email istituzionale e nelle stesse modalità di cui al comma 8) da parte del Servizio Risorse Umane e diventano definitive dopo **cinque giorni** dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Risorse Umane e al Segretario comunale, entro detto termine (5 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata

l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60	
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata presso il Comune di Marcon per almeno 36 mesi continuativi calcolati al 31.12 dell'anno di avvio della selezione.	40	Quattro punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento, dall'ultima progressione.
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	3	7 anni di NON progressione: punti UNO; 8 anni di NON progressione: punti DUE; 9 anni di NON progressione: punti TRE;

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente con una media più alta nella valutazione della performance;
2. Dipendente con più anzianità di servizio;
3. Dipendente più anziano di età.

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI)

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. 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;
- b) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con atto del Dirigente competente, sulla base delle unità di

personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato sulla base della responsabilità individuate nell'atto di nomina.

Si prevede come condizione per la corresponsione dell'indennità il conferimento di 2 responsabilità, individuando i seguenti criteri:

	Area Operatore Esperti	Area Istruttori	Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni
2 responsabilità	200€	300€	500€
3 responsabilità	400€	600€	750€
4 responsabilità	600 €	900€	1.000€
5 responsabilità	Fino a 1.200 €	Fino a 2.000 €	Fino a 2.500 €
Oltre 5 responsabilità	Fino a 2.500 €	Fino a 3.000 €	Fino a 4.000 €

pubblici servizi