



# Comune di Urbino

## Provincia di Pesaro Urbino

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)  
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025 DEFINITIVO  
(ente con dirigenza)**

In data 13.10.23 alle ore 11:30 presso la residenza del Comune di Urbino, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente - Mauro Galimberti Segretario comunale P [ ] A [ ]  
Componente - Valentini - Incaricato di Elevata Qualificazione P [ ] A [ ]

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	<u>ARGENTINA D'ASPARO</u>	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	.....	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	<u>[Signature]</u>	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	-	<u>[Signature]</u>	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	-	<u>[Signature]</u>	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	-	<u>SPERANZA FABRIK</u>	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	-	<u>MAURIZIO BERU</u>	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	-	<u>GARIBOLDI</u>	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	-	.....	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	-	.....	P [ ]	A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCDI) Definitivo per il triennio 2023 - 2025.

**Per la delegazione di parte pubblica:**

Presidente \_\_\_\_\_  
Componente Valentini

**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CISL - FP	<u>[Signature]</u>	_____
OO.SS. CGIL - FP	_____	<u>[Signature]</u>
OO.SS. UIL - FPL	_____	_____
R.S.U. Aziendale	-	<u>[Signature]</u>
R.S.U. Aziendale	-	<u>[Signature]</u>
R.S.U. Aziendale	-	<u>[Signature]</u>
R.S.U. Aziendale	-	<u>[Signature]</u>
R.S.U. Aziendale	-	<u>[Signature]</u>
R.S.U. Aziendale	-	_____
R.S.U. Aziendale	-	_____



# Comune di Urbino

## Provincia di Pesaro Urbino

### INDICE:


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.....	7
CAPO I – Risorse e Premialità.....	7
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	7
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	7
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	8
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	8
CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree .....	9
Art. 8 - Criteri generali .....	9
Art.9- Definizione delle procedure per le progressioni all’interno delle aree .....	11
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	13
Art. 10 – Principi generali.....	13
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro .....	14
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	16
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	19
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. ....	19
CAPO VI – Performance e Premio individuale.....	20
Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.....	20
CAPO VII – Sezioni speciali.....	21
Art. 15 – Indennità di servizio esterno .....	21
Art. 16 – Indennità di funzione .....	22
CAPO VIII incarichi di Elevata Qualificazione.....	22
Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione .....	22
Art. 18 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato.....	23
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....	23
CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO.....	23
Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	23
Art. 20 – Reperibilità.....	24
Art. 21 – Turnazioni .....	25
Art. 22 - Riduzione di orario.....	25
Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	26
Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale .....	27
Art. 25 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	27
Art. 26 – Orario multiperiodale.....	27
Art. 27 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio.....	27



**Comune di Urbino**  
Provincia di Pesaro Urbino

---

o al termine del servizio .....	28
CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI .....	28
Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro .....	28
Art. 29 – Innovazioni tecnologiche .....	29

*Ferrari* 

*or*

*Alle*

*Lu*

*Adriano*

*AB*

*Atto gupic*





# Comune di Urbino

## Provincia di Pesaro Urbino

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I – Disposizioni Generali

##### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCDI) 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. 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. 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. 239 del 29/12/2022 ;
  - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atti n. 84/2013, 26/2016, 207/2016;
  - 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 la parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CCDI 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



## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

- comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
  3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. 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 una 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, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni 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 consensualmente 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 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



**Comune di Urbino**  
**Provincia di Pesaro Urbino**

---

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, solo con il consenso delle parti interessate.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*



# Comune di Urbino

## Provincia di Pesaro Urbino

### 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 CCDI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) 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;

##### Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL-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 di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
  - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
  - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
  - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
  - j) 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;
  - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art.



## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;

- l) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-*quater*, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL-2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- m) 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.
- n) "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);
- o) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
- p) 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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

- l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito 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 che segna le seguenti fasi essenziali:
- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
  - programmazione operativa e gestionale;
  - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
  - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - monitoraggio e confronto periodico;
  - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
  - controlli e validazione sui risultati;
  - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
  - esame dei giudizi in contraddittorio;
- 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.
3. Secondo quanto previsto negli strumenti di programmazione adottati, le parti prendono atto, inoltre, che l'affidamento del Fondo delle risorse decentrate è assegnato all'incaricato di Elevata Qualificazione del settore economico finanziario personale urp.
- In sede di conferenza del Segretario comunale e degli Incaricati di Elevata Qualificazione di settore dell'ente, si procederà a definire l'applicazione degli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6, nonché a definire i fondi da destinare a ciascun istituto operando con criteri quali-quantitativi rispetto alle esigenze e secondo le strategie che ogni Incaricato di Elevata Qualificazione di settore, annualmente, concorda con l'amministrazione.

### 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. 8 – Criteri generali

1. 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-





## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6
---	---	-------------------

2. La progressione economica, 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);
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.

#### Art. 9 – Definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle Aree

Art.14 CCNL - 2022

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelievo 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 e 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 negli ultimi **due** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
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 validità per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. sulla base delle somme destinate in sede di delegazione trattante, la Conferenza degli Incaricati di Elevata Qualificazione, in sede di direzione, definisce i differenziali stipendiali attribuibili per ogni area del settore, al fine di evitare le penalizzazioni che



## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli EQ;

9. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Segretario Generale/ dirigente (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base degli esiti derivanti dall'applicazione della tabella 1 sotto riportata;
10. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, il budget destinato per remunerare i suddetti dipendenti di elevata qualificazione è definito con atto di giunta comunale in sede di definizione degli indirizzi relativi alla contrattazione annuale ed è naturalmente ricompreso nella somma complessiva stanziata nel fondo di produttività

#### 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
<b>VALUTAZIONE:</b> 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	65	Si applica la media aritmetica delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologici.
<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE del seguente personale:</b> <b>area degli operatori</b> <b>area degli operatori esperti</b> <b>area degli istruttori</b> Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	30	Tre punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria economica o differenziale stipendiale immediatamente precedente all'ultima progressione conseguita
<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE DEL seguente personale:</b> <b>Area dei funzionari EQ</b> Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto	25	2,5 punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria economica o differenziale stipendiale immediatamente precedente all'ultima progressione conseguita.



## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi		
<b>FORMAZIONE:</b> capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	5 per il personale dell'area dei Funzionari EQ il punteggio viene elevato a 10	Viene riconosciuto UN punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a dodici ore, con valutazione finale, attinenti al profilo professionale ricoperto, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).
<b>PUNTEGGIO AGGIUNTIVO</b> per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni ( <i>facoltativo</i> )	3%	Da più di 6 anni di NON progressione: maggiorazione 1% punteggio ottenuto in base ai parametri precedenti; Otto anni di NON progressione: maggiorazione 2% punteggio ottenuto in base ai parametri precedenti; Nove o più anni: maggiorazione 3% punteggio ottenuto in base ai parametri precedenti;

#### 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 più anzianità lavorativa

#### 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";



## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
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 dell'incaricato di Elevata Qualificazione del relativo settore;
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 Incaricato di Elevata Qualificazione;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

#### **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:
  - Espletamento di attività esposta a rischio: fino a un massimo di euro 5,00 al giorno ( da stabilire in sede di CCDI economico);
  - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori:
    - euro 1,00 per un maneggio valori annuale fino a € 1.000,00.
    - euro 1,50 al giorno per un maneggio valori annuale da € 1.000,00 a € 5.000,00
    - euro 2,0 al giorno per un maneggio valori annuale superiore ad € 5.000,00

Matteo Gufo



## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,50 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

#### 3.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.

Gli ambiti di attività a cui è riconosciuta la presente indennità sono i seguenti:

- servizi di manutenzione
- servizi di ristorazione

L'erogazione delle suddette indennità avviene di norma mensilmente sulla base delle rilevazioni desunte dal sistema di rilevazione presenze.

#### 3.b. Attività disagiate:

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 richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'erogazione delle suddette indennità avviene di norma mensilmente sulla base delle rilevazioni desunte dal sistema di rilevazione presenze.

#### 3.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
- L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli incaricati di Elevata Qualificazione, sulla base delle

15



## Comune di Urbino Provincia di Pesaro Urbino

presenti disposizioni. L'indennità viene erogata *annualmente* a consuntivo a seguito di rendiconto dell'agente contabile e sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

### 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 € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 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, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Incaricato di Elevata Qualificazione con atto scritto, 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 rapportato 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;
3. 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.
4. Le fattispecie alle quali l'Incaricato di Elevata Qualificazione dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione di seguito riportata:

### MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI)

- Lettera A
- Relativamente alle indennità sotto indicate è previsto l'importo di € 350,00 anno lordo

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]*



## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

NUM.	COMPITI	IMPORTO SPETTANTE
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi	350
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);	350
3.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi;	350
4.	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	350
5.	Personale addetto ai servizi di protezione civile;	350
6.	Esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;	350

#### Lettera B

L'importo dell'indennità per le specifiche responsabilità sotto riportate, varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL 2022, da corrispondersi per 12 mensilità e viene determinato dall'incaricato di EQ del settore sulla base del punteggio di cui alla seguente scheda :

7.	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;	Punti da 1 a 8
8.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;	Punti da 1 a 12
9.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;	Punti da 1 a 3
10.	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...); <i>project manager</i> e personale di supporto;	Punti da 1 a 5
11.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;	Punti da 1 a 4
12.	Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, d.lgs. n. 50/2016;	Punti da 1 a 3
13.	Attività istruttoria e procedimentale con autonomia operativa	Punti da 1 a 15
14.	Responsabilità di procedimenti di spesa e di entrata	Punti da 1 a 15
15.	Gestione di rapporti e relazione complesse e continuative con interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa di confronto ancorchè senza poteri decisionali	Punti da 1 a 15

17



## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

16	Responsabilità di Servizio	Punti da 5 a 20
----	----------------------------	-----------------

5. L'importo minimo di €. 500,00 si consegue con un punteggio minimo di almeno 10 punti. ( 1 fascia) Ad ogni ulteriore punteggio attribuito, è prevista una nuova fascia a cui corrisponde una nuova somma, fino ad arrivare ad un massimo di €. 3.000,00 ( 80 punti) elevabile ad €. 4.000,00 al raggiungimento di 100 punti (solo per Funzionari EQ).

	10 punti	€. 500,00
Da	11 punti a 17 punti	€. 750,00
Da	18 punti a 24 punti	€. 1.000,00
Da	25 punti a 31 punti	€. 1.250,00
Da	32 punti a 40 punti	€. 1.500,00
Da	41 punti a 47 punti	€. 1.750,00
Da	48 punti a 54 punti	€. 2.000,00
Da	55 punti a 61 punti	€. 2.250,00
Da	62 punti a 67 punti	€. 2.500,00

Da 68	punti a 73 punti	€. 2.750,00
Da 74	punti a 80 punti	€. 3.000,00
Da 81	punti a 85 punti	€. 3.250,00
Da 86	punti a 90 punti	€. 3.500,00
Da 91	punti a 95 punti	€. 3.750,00
Da 96	punti a punti 100	€. 4.000,00

La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatrice, insegnante e docente di cui alla sezione personale educativo e scolastico.

6. 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 anche in corso d'anno. Sino al momento della comunicazione di variazione, si intendono confermate le condizioni che hanno dato diritto alla corresponsione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Sono proporzionalmente ridotte per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro. Sono commisurate al concreto esercizio di mansioni di responsabilità compresi i periodi di maternità e paternità ad eccezione dei casi di assenza per astensione facoltativa. Non vengono corrisposte nei casi di aspettativa dal lavoro non retribuita, congedo di cui all'art. 42 comma 5 ter del DLgs 151/2001.

7. Nel caso in cui ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti delle indennità, di cui alle lettere A e B, al dipendente competerà quella di importo maggiore.



# Comune di Urbino

## Provincia di Pesaro Urbino

### 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. 13.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997

[art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]

In attuazione dell’articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall’applicazione dell’art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall’art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall’art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell’utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del responsabile di settore o dell’Incaricato di Elevata Qualificazione competente.

#### 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]

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

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell’art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell’art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- 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.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones at the bottom right.]*



## Comune di Urbino Provincia di Pesaro Urbino

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del responsabile di settore o dell'Incaricato di Elevata Qualificazione competente.

### **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, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, 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 Responsabile PO o EQ del 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

I compensi legati alla performance individuale sono uniformati a principi di selettività concorsualità ed effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo da destinare alla corresponsione dei suddetti compensi. Le somme vengono ripartite tra i vari settori in base al numero dei dipendenti e al livello di inquadramento corrispondente.

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:

Illegible handwritten signature



## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

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) I compensi vengono attribuiti in base alla valutazione effettuata dall'Incaricato di Elevata Qualificazione, attraverso il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
  - b) L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva di settore per la somma dei punteggi individuali di ciascun dipendente, e moltiplicando infine il risultato per il punteggio individuale;
  - c) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013.
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% (riducibile a non meno del 20% in caso di applicazione degli obiettivi di ente di cui all'art. 79, comma 4 del CCnl 16/11/2022) 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;
  - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, varia dall'1 al 5% del personale a tempo indeterminato in servizio nell'ente da definire annualmente in sede di CCDI economico.

*in caso di parità di punteggio si terrà conto del seguente criterio:*

- *maggior anzianità lavorativa*

### Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

#### a) **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 dà 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

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



## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Il suddetto servizio verrà corrisposto nella seguente misura: fino a un massimo di Euro 5,00 al giorno, da stabilire in sede di CCDI economico, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno a due/terzi dell'orario di lavoro.

Il Comandante della Polizia locale *oppure* il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

#### Art. 16 – Indennità di funzione

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

2. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene 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. 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.
3. L'indennità di cui al comma 1, sostituisce, per il personale di cui al presente titolo, l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL/2022;
4. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 12, del presente CCDI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità.

#### 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. 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 e comunque non superiore al 25%;
  - b) Costituiscono requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante del personale titolare di incarico di EQ;



## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento ad eccezione del richiamo verbale conseguimento del punteggio complessivo della valutazione della prestazione individuale superiore a , come previsto dal vigente sistema di misurazione e di valutazione presso l'Ente.

- c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo 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 dall'Amministrazione;
- d) Le percentuali del presente comma, 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.113 del d.lgs. n. 50/2016;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
  - 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 ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
  - 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, in base ai relativi regolamenti.

#### **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

23



## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

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 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
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;
  - 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 – Reperibilità

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

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

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k) CCNL/2022, le parti stabiliscono quanto segue:
  - L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente;
  - Il compenso per servizio di reperibilità ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL-2018, verrà remunerato nella seguente misura :fino a un massimo di €. 13,00 per 12 ore al giorno, da stabilire in sede di CCDI economico;
  - Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di **sei volte in un mese**; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a sei a condizione che tale limite non sia



## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

- superato con riferimento ad un arco temporale plurimensile pari a 6 mesi; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
2. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.
  3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti. Si individuano n. 3 servizi di pronta reperibilità:
    - servizio manutenzione compreso servizio centralino per segnalazioni emergenze
    - servizio di polizia municipale
    - servizio stato civile

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

#### Art. 21 – 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;
1. 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, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti: *(il seguente è un elenco meramente esemplificativo)*
  - dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
  - Dipendenti nel cui nucleo familiare ci siano persone con handicap ai sensi della Legge 104/92 art.3 comma 3.
  - Le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad 1 anno di vita del bambino.
2. 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 il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal Responsabile di servizio competente, fino a un massimo di 12);
3. Attualmente la suddetta indennità è prevista solo per il personale della polizia municipale.
4. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti **concordano sulla facoltà** riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano



## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

I dipendenti interessati alla fruizione del riposo compensativo, dovranno comunicare la propria scelta annualmente, alla segreteria di appartenenza che a sua volta, dovrà trasmetterla all'ufficio personale. In assenza di tale comunicazione si procederà con il pagamento,

#### Art. 22 - Riduzione di orario

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL-2022e dell'art. 22 del CCNL regioni e autonomie locali del 1 aprile 1999, le parti concordano quanto segue:
  - al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione multiperiodale (artt. 30 e 31 del CCNL-2022), finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, si applica, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali;
2. I servizi interessati alla riduzione dell'orario sono:
  - a) Polizia locale;
3. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi;
4. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o il Nucleo di Valutazione, verificano con cadenza annuale, che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, segnalando, al presidente della delegazione trattante di parte pubblica, eventuali situazioni di scostamento;
5. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

#### Art. 23 – 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 di 180 ore di lavoro straordinario ( art.14 CCNL 01/04/1999) può essere, per esigenze eccezionali debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, elevato fino ad un massimo di 250 ore ( ex art. 5 del d.lgs. 66/2003) annue;



## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

#### Art. 24 – 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** (*indicare il periodo, non superiore a 12 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. 25 – 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:
  - 60 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita, stabilito dal Responsabile di servizio competente, salvo diverse disposizioni della Giunta Comunale dovute al verificarsi di casi eccezionali o calamità naturali.
  - L'eventuale debito orario di ciascun mese dovrà essere recuperato, in accordo con il responsabile di servizio, entro il mese successivo.
2. 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;
  - 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.

#### Art. 26 – Orario multiperiodale

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

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a



## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

- prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno;
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno;
  3. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa;
  4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo: da 13 a 20 settimane/anno;
  5. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

#### **Art. 27 – 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-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
- b) Area della vigilanza e polizia locale;

### **CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI**

#### **Art. 28 – 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:



## Comune di Urbino

### Provincia di Pesaro Urbino

- 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) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientra in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

#### **Art. 29 – 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 sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

Handwritten signatures in blue ink, including the name "Guffi" and various initials and full names.



# Comune di URBINO

## PROVINCIA DI PESARO E URBINO

**VERBALE N.38 DEL 05/10/2023**

### Parere in merito alla autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCNL normativo del personale dipendente

L'Organo di revisione ha ricevuto in data 05/10/2023 la richiesta di parere alla autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCNL normativo del personale dipendente

#### **VISTI**

- Visto il D. Lgs. n. 267/2000;
- Visti il CCNL – contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023/2025;
- Vista la delibera della Giunta Comunale n. 230 del 15/12/2022;
- Vista la delibera di C.C. n. 24 del 27.04.2023 con la quale è stato approvato il rendiconto 2022;
- Vista la delibera di C.C. n. 20 del 13.03.2023 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025;
- Vista la Delibera di Consiglio Comunale n. 19 del 13.03.2023 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione;
- Visto il D.Lgs. 165/2001;
- Visto lo Statuto comunale,
- Visto il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

#### **CONSIDERATO**

- che in data 19/09/2023 la delegazione trattante ha sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023/2025 come ipotesi presentata dall'Ente al sottoscritto per il controllo di competenza,
- Che sono stati assunti tutti gli atti propedeutici alla contrattazione del CCDI normativo, a seguito del CCNL 16/11/2022 ed in particolare la deliberazione di GC n. 230 del 15/12/2022 con la quale sono stati nominati il Presidente ed i componenti della delegazione trattante di parte datoriale ai sensi dell'art. 7 comma 3 del precitato CCNL 16/11/2022;
- Che tale contratto per cui si richiede l'autorizzazione alla sottoscrizione, si applica e produce effetti giuridici dal 1° gennaio 2023 e, come previsto dall'art. 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 8 comma 8 del CCNL 16/11/2022, ha validità triennale e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni di legge incompatibili con le disposizioni del nuovo contratto.
- Che il presente contratto va a sostituire il precedente CCI e sue successive modifiche ed integrazioni a far data dal 1/01/2023;
- Che il presente contratto va a disciplinare quanto previsto all'art. 7 comma 4 "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie" del CCNL 2022;

ai sensi dell'art. 239 del TUEL

**ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

ed **AUTORIZZA** il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale o, in mancanza, il componente effettivo della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere definitivamente il contratto collettivo decentrato integrativo normativo 2023/2025, del personale dipendente, nel testo sottoscritto in data 19/09/2023 in sede di pre-intesa.

li, 05/10/2023

IL REVISORE UNICO

ANDREA MANCIOLA

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'ANDREA MANCIOLA', is written over the printed name. The signature is fluid and cursive, with a large loop at the beginning.