



COMUNE di FISCAGLIA

Provincia di Ferrara

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

In data 05 DICEMBRE 2023 alle ore 10,30 presso la residenza municipale del Comune di Fiscaglia, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente - BABETTO FRANCESCO Segretario comunale P A []

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP - RIGHI MARCO P A []

OO.SS. Territoriale UIL FPL - COVI DAVIDE P A []

OO.SS. Territoriale CISL FP - REA MARIAROSA P A []

R.S.U. Aziendale - CALZOLARI GIACOMO P A []

R.S.U. Aziendale - CAMILLONI MAURA P A []

R.S.U. Aziendale - FERRETTI ALESSANDRO P A []

R.S.U. Aziendale - MENINI ENRICO P A []

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

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente [Signature]

Componente _____

Componente _____

Componente _____

Per la delegazione sindacale:

^{CGIL}
OO.SS. ~~CISL~~ - FP [Signature]

^{UIL FPL}
OO.SS. ~~GGIL~~ - FP [Signature]

^{CISL FP}
OO.SS. ~~UIL~~ - FPL [Signature]

R.S.U. Aziendale [Signature]

R.S.U. Aziendale [Signature]

R.S.U. Aziendale [Signature]

R.S.U. Aziendale [Signature]

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ARTICOLO 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

ARTICOLO 2

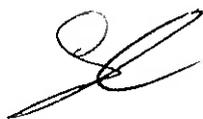
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Fiscaglia, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Il presente CCDI ha durata triennale dalla data di stipula al 31 dicembre 2025. Conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

4. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa.



TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

ARTICOLO 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza 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 datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

ARTICOLO 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti 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 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 entro 30 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 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.



TITOLO III

QUANTIFICAZIONE RISORSE DISPONIBILI

ARTICOLO 5

Quantificazione del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022

1. La determinazione annuale del fondo delle risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, che vi provvede con apposito atto di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione stessa.

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

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

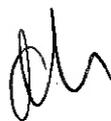
b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

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

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

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

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



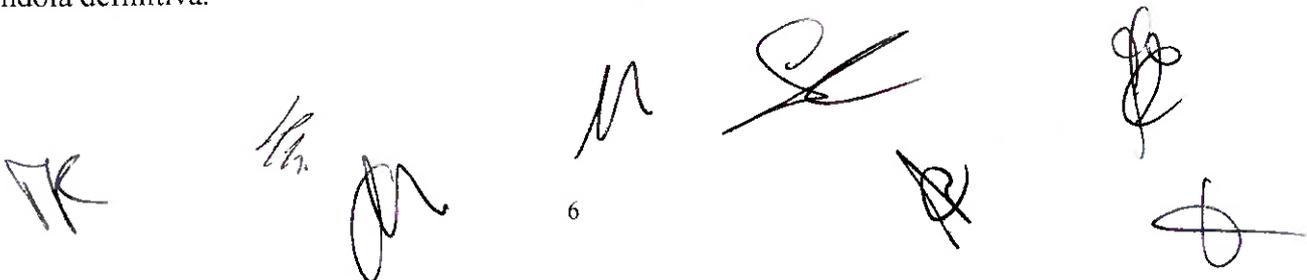
TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

ARTICOLO 6

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. In relazione a quanto previsto dall'art.7 comma 4 lett c) CCNL, le parti di seguito definiscono i **criteri** per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-.2021 (cd."progressioni economiche")
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 2019-2022), secondo le procedure meglio specificate in tale articolo;
3. 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, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, stabilendo il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno distintamente e separatamente per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori, Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione) ;
4. 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; è necessaria comunque la presenza di almeno tre valutazioni individuali annuali;
5. Sono 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 2019-2022;
6. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto o dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
7. Viene formata una graduatoria di ente per ciascuna Area di **inquadramento nel limite del 40% degli aventi dritto arrotondato per eccesso**. Le graduatorie, una per ciascuna Area di inquadramento, vengono predisposte dal Servizio Personale.
8. Le singole graduatorie, composte secondo i criteri sotto elencati, vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati mediante pubblicazione all'albo pretorio da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro pubblicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al segretario comunale, entro detto termine (10 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'R' on the left, a signature in the center, and several other signatures on the right.

Tabella "A" – 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	PUNTEGGIO MASSIMO	
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	70	-Una volta calcolata la media il punteggio viene determinato applicando la seguente proporzione: $100:70=media:x$ -Nel caso di assunzione per mobilità, il punteggio della scheda, se non espresso in centesimi, dovrà essere automaticamente ridefinito in tale percentuale.
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	25	1,25 punti all'anno, per massimo venti anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.
Competenze professionali acquisite a seguito di frequenza corsi di formazione/aggiornamento ovvero: a) frequenza certificata del soggetto a corsi di formazione o aggiornamento professionale in cui è prevista la <u>verifica finale</u> nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.	5	<u>Frequenza certificata a corsi CON verifica</u> fino a 4 ore : 0,50 p.ti a corso da 4 a 6 ore: 0,75 p.ti a corso oltre le 8 ore : 1 p.to a corso <u>fino a un massimo di 5 punti</u> I corsi di formazione già valutati ai fini di una PEO, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

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

1. **Dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;**
2. **Dipendente, con la maggiore anzianità di servizio maturata presso l'Ente nell'area e nel profilo professionale di riferimento**
3. Dipendente più anziano di età.

CRITERIO PER RIPARAMETRAZIONE PUNTEGGIO SCHEDE INCARICO EQ

Per il personale dell'Area Funzionari ed EQ, visti i diversi sistemi di valutazione utilizzati per i Funzionari e per gli incaricati di EQ, prima del calcolo della media, occorre effettuare una riparametrazione dei singoli punteggi annuali mediante la formula:

punteggio scheda*media punteggi annuali schede area/100.

ARTICOLO 7

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato titolari di incarichi di EQ

1. Vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti con incarico di elevata qualificazione (da ora EQ):

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ, l'ente destina una quota pari ad almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ. Tale percentuale può essere modificata con successivo decreto sindacale.

b) il fondo come determinato alla lettera a) di cui al presente comma, al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso fra le EQ sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le EQ applicando la seguente formula:

$$R = F / \Sigma p \times p.i.$$

Dove:

R= retribuzione di risultato;

F= fondo complessivo

Σp = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel piano delle performance; l'erogazione dell'indennità di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dallo SVIMAP;

d) le posizioni organizzative vengono valutate secondo quanto previsto dal vigente regolamento uffici e servizi;

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

f) per gli **incarichi ad interim, alla EQ incaricata**, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione della EQ oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Il valore economico riconosciuto per la gestione ad interim deve essere determinato sulla base dei seguenti criteri:

- Responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico ad interim;
- Complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato ad interim;
- Estensione temporale dell'incarico conferito;
- Criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto;
- Carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti;
- Entità del carico di lavoro assunto.

g) in coordinamento con le previsioni del regolamento comunale del sistema di misurazione e valutazione della performance, il suddetto importo è così stabilito: punteggio conseguito (in sede di valutazione annuale) > ulteriore importo:

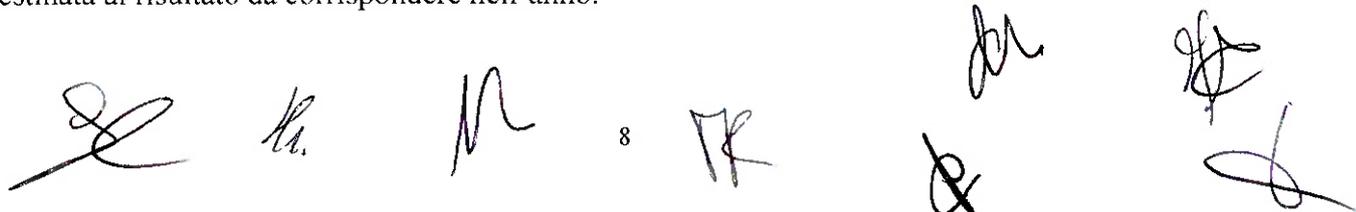
- da 85 a 100: 25%

- uguale o maggiore a 75 ma inferiore a 85: 20%

- uguale o maggiore a 60 ma inferiore a 75: 15%

- inferiore a 60: =0%

2. Le economie sulla retribuzione di posizione accertate a consuntivo confluiscono nella quota destinata al risultato da corrispondere nell'anno.



8

3. Per il solo anno 2023 le economie derivanti dalla vacanza dell'incarico di EQ del Settore Ambiente vengono suddivise fra i responsabili di Settore a cui sono state attribuite con decreti sindacali le linee funzionali di competenza del settore Ambiente, come segue:

- Settore Lavori Pubblici: 65%
- Settore Urbanistica: 25%
- Settore SUAP/CED: 5%
- Settore Polizia Locale: 5%.

ARTICOLO 8

Correlazione tra la retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, lett. j) del CCNL 16/11/2022)

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20 del CCNL e la retribuzione di risultato delle EQ, in attuazione dell'art. 7, comma 4 lett. j) del CCNL, le parti prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione dei titolari di incarico di EQ che sono soggetti a perequazione sono:

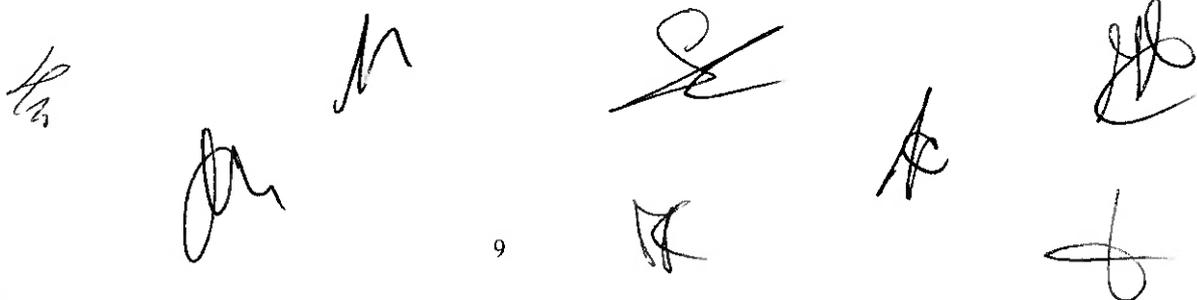
- a) incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. 50/2016 e dell'art. 45 del D. Lgs. 36/2023;
- b) compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114/2014;
- c) compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326/2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 09.05.2006;
- d) compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145/2018;
- e) compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1 lett. b) del D.L. 437/1996, spese di giudizio;
- f) compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

2. Per tali fattispecie, ove erogate, le parti adottano un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge sopra elencati, utilizzando il seguente schema

Importo dello specifico incentivo	% Riduzione della retribuzione di risultato
Fino ad € 1.500,00	0
Da 1.501,00 a 3.000,00 euro	10%
Da 3.001,00 a 5.999,99 euro	25%
Da 6.000,00 a 10.000,00 euro	40%
Oltre 10.001,00	50%

L'eventuale risparmio dovuto all'abbattimento del premio individuale viene redistribuito fra gli altri titolari di EQ secondo la formula contenuta nell'art. 7, dove f) rappresenta l'importo dell'economia.

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel fondo delle risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai regolamenti dell'ente



TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 9

Rapporti 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 21.05.2018, 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 5%.

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

- a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti da patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare.

ARTICOLO 10

Reperibilità

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

1. E' istituito il servizio di reperibilità, secondo quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 2016/2018 per le seguenti aree di pronto intervento:

- Cantonieri;
- Personale dello Stato Civile/Anagrafe.

I turni di reperibilità saranno gestiti dal Responsabile del Settore di appartenenza.

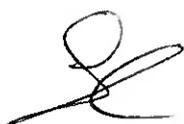
2- Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018 ovvero € 10,33 per 12 ore al giorno.

3. In caso di chiamata, l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti **o comunque nel più breve tempo possibile**

4. Ciascun dipendente, di norma, potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese: l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, **secondo un calendario annuale consegnato ai lavoratori entro novembre dell'anno precedente, garantendo un'equa rotazione tra gli addetti**

5. Ai fini della liquidazione del compenso, il Responsabile del Servizio di appartenenza, al termine di ogni mese, provvede a trasmettere all'Ufficio Personale apposita attestazione riepilogativa dei turni svolti. **Il tempo di viaggio è compreso nella remunerazione minima di 4 ore più 10% come da CCNL**

6. Le disposizioni di cui al presente articolo avranno decorrenza dal 1/1/2024



10



ARTICOLO 11
Turnazioni
(Art. 30 CCNL 16/11/2022)

1. In relazione all'art. 30 del CCNL, si individua il seguente servizio per il quale sono istituiti turni giornalieri di lavoro: Servizio di Polizia Locale.
2. Per tale servizio viene riconosciuta l'erogazione dell'indennità di turno prevista dall'art. 30 del CCNL. Ai fini della liquidazione del compenso, il Comandante, al termine di ogni mese, provvede a trasmettere all'Ufficio Personale apposita attestazione riepilogativa dei turni svolti.
3. In relazione all'art. 7, comma 4, lett. l) del CCNL, le parti concordano:
 - a) 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;
 - b) ai fini di cui sopra, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni nel periodo interessato, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli resi in orario pomeridiano c/o serale, con uno scostamento che non può superare il 30% calcolato su base trimestrale, fatte salve esigenze eccezionali di servizio;
 - c) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese, da ciascun dipendente, non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi straordinari o a calamità naturali.
4. Le parti concordano, per il personale del servizio in argomento, di confermare la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali, in applicazione dell'art. 22 del CCNL 1/4/1999 ed in base ai previgenti accordi.
5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.
6. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:
 - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;

ARTICOLO 12
Lavoro straordinario
(Art. 32 CCNL 16/11/2022)

1. Ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999, annualmente il fondo per lavoro straordinario è quantificato con determinazione del Responsabile del Servizio Personale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.



2. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, debitamente motivate e riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 200 ore annue, fermo restando il limite di risorse previsto dall'art. 14

3. Per prestazioni di lavoro straordinario si intendono tutte le prestazioni rese dal personale al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, preventivamente autorizzate dal Responsabile del Settore di appartenenza, che individua – nell'ambito delle risorse assegnate per tale tipologia di lavoro – il personale, il periodo di tempo, il monte ore massimo utilizzabile ed il lavoro assegnato a ciascun dipendente. L'istituto del lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro assegnato ai dipendenti

4. Per straordinario si intende ogni periodo lavorato non ricompreso nella fascia oraria della flessibilità e di almeno 30 (trenta) minuti continuativi. Il limite minimo di 30 minuti può essere derogato solo in presenza di eventuali e particolari situazioni (es: incidenti stradali per il personale della Polizia Locale, interventi urgenti per il personale esterno).

5. Nell'eventualità in cui non sia possibile provvedere all'autorizzazione preventiva dello straordinario, la stessa dovrà essere regolarizzata entro il giorno lavorativo immediatamente successivo all'effettuazione dello straordinario stesso.

6. Il Servizio Finanziario durante l'anno, di norma con cadenza trimestrale, provvede alla liquidazione delle prestazioni sulla scorta delle autorizzazioni ricevute da ogni responsabile di settore, previo accertamento della corrispondenza dei dati di presenza in servizio, come risultante dal sistema automatizzato di rilevazione presenze.

7. In caso di accantonamento dello straordinario in Banca delle Ore al dipendente verrà liquidata solo la maggiorazione oraria. Le ore di lavoro straordinario, ove consentito dal CCNL o dalla normativa, potranno dar luogo a riposo compensativo.

8. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

ARTICOLO 13

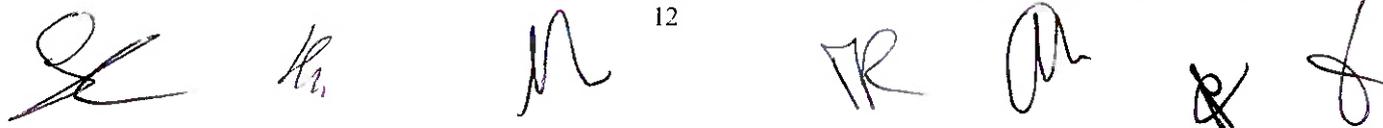
**Servizio prestato nel giorno di riposo settimanale ai sensi dell'art. 24, comma 1 del CCNL
14/09/2000**

1. In relazione all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/9/2000, viene riconosciuta la maggiorazione spettante ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio non usufruiscono di riposo settimanale. In ogni caso è garantita la fruizione del riposo compensativo con le modalità fissate dal CCNL.

ARTICOLO 14

Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis del DL n. 50/2017 e s.m.i., e nei limiti di questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per



il lavoro straordinario dall'art.32, comma 5 del CCNL 2019/2021.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di straordinario di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1 aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 2019/2021 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1 aprile 1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'ente.

ARTICOLO 15

Banca delle ore

(Art. 33 CCNL 16/11/2022)

1- Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale di 20 ore per ciascun lavoratore.

Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

2- Il dipendente, nel corso dell'anno solare, può attingere alla banca ore per usufruire dei riposi compensativi. L'utilizzo delle predette ore, nella forma del riposo compensativo e con riferimento ai tempi in cui fruirne, dovrà essere concordato con il Responsabile del Servizio interessato tenendo conto delle esigenze organizzative e di servizio.

3- Le ore accantonate possono essere utilizzate per soddisfare le esigenze dei lavoratori che abbiano la necessità di fruire di giornate intere e/o singole ore di permesso.

4- In caso di mancata fruizione, le ore contabilizzate nel fondo della Banca delle ore verranno liquidate.

5- L'attivazione della Banca delle Ore prevede, inoltre, le seguenti condizioni di attuazione: le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario verranno pagate a consuntivo

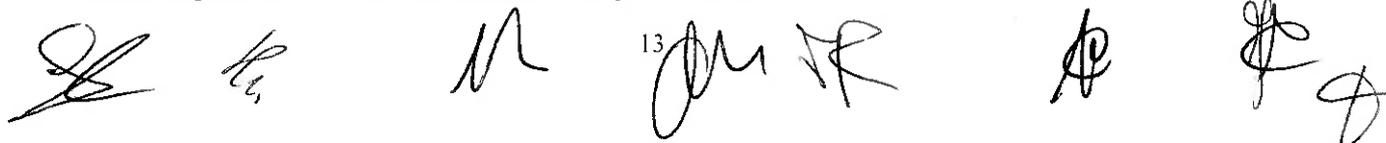
6- Ai Responsabili di Servizio titolari di E.Q. non si applica la disciplina del presente articolo.

ARTICOLO 16

Orario massimo di lavoro settimanale

(Art. 7, comma 4 lett. r) CCNL 16/11/2022)

1. In applicazione agli art. 29, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL, 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 rispetto ai canonici sei mesi, nei seguenti casi:



- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL, e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di EQ.

ARTICOLO 17

Flessibilità dell'orario di lavoro

(Art. 7, comma 4 lett. p) E Art. 36 CCNL 16/11/2022)

Per quanto riguarda l'istituto della flessibilità, si rinvia al vigente regolamento sull'orario

ARTICOLO 18

Orario multiperiodale

(art. 7, comma 4 lett. q) e art. 31 CCNL 16/11/2022)

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2, del CCNL, le parti concordano che i periodi di maggiore concentrazione dell'orario potranno essere individuati contestualmente, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione, anche in ragione superiore alle tredici settimane annue.

ARTICOLO 19

Buoni pasto e individuazione del personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

(art. 35 CCNL 16/11/2022)

1. In conformità all'art. 35 del CCNL è attribuito al personale in servizio a tempo indeterminato e determinato sia a tempo pieno che a tempo parziale ed al personale in comando presso l'Ente, un buono pasto sostitutivo di mensa aziendale, del valore nominale di € 7,00 alle condizioni indicate di seguito.

2. L'erogazione giornaliera del buono pasto in sostituzione del servizio di mensa è regolata dalle seguenti condizioni:

- a) il lavoratore deve essere in servizio e deve effettuare le regolari timbrature della giornata;
- b) deve prestare attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane ed effettuare una pausa pranzo non inferiore a trenta minuti e non superiore a 2 ore;
- c) deve prestare attività lavorativa nella giornata per oltre sette ore complessive, escluso il tempo della pausa pranzo;
- d) la consumazione del pasto deve avvenire al di fuori dell'orario di lavoro. Il diritto al buono pasto sostitutivo di mensa è connesso alla prestazione del servizio, certificata dai sistemi di rilevazione.

3. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL vengono individuate le seguenti figure professionali, che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di almeno mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun servizio, al di fuori dell'orario di lavoro, e a condizione che vengano svolte più di sette ore di lavoro:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) e situazioni di emergenza documentabili;
- b) personale della P.L. in caso di interventi urgenti di polizia stradale quali ad es. incidenti stradali;
- c) personale autorizzato al lavoro straordinario per elezioni politiche, amministrative, europee, referendum abrogativi qualora non sia possibile effettuare il riposo per esigenze di assicurare il buon andamento delle operazioni elettorali.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

ARTICOLO 20

Destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

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

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

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

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione (previa relazione tecnico finanziaria), delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.



ARTICOLO 21
Incentivazione della performance
(art. 80, C. 2 lett. a) e b) CCNL 16/11/2022

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

2. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente, che reca gli obiettivi premiali.

3. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento, oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL. Il sistema attualmente in vigore è contenuto nell'Allegato B al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi;

4. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su due livelli:

- una quota parte delle risorse è destinata ad incentivare la **performance individuale** risultante dalla valutazione operata dai Responsabili di Settore con le schede di valutazione, in base al vigente sistema di misurazione e valutazione. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 80 comma 3. del CCNL, la parte prevalente delle risorse di cui all'art.79, comma 2, del CCNL 16/11/2022 con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) dell'art. 80 e, specificatamente, alla performance individuale almeno per il 30%.
- una quota delle risorse è destinato ad incentivare la **performance organizzativa** riferita ad obiettivi individuati dall'amministrazione (performance organizzativa d'ente) nel Piano delle Performance. **Tali progetti dovranno essere presentati dai Responsabili di Settore, di concerto con l'amministrazione**

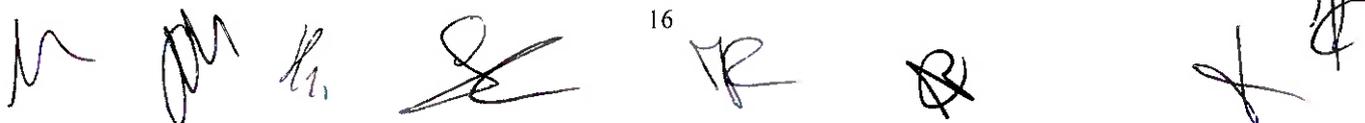
Si prevede tale possibilità a decorrere dal 2024 per progetti che presentino le seguenti caratteristiche:

- maggiori servizi o miglioramento di servizi esistenti attraverso concreti risultati
- risultati verificabili tramite standard, indicatori
- risorse quantificate secondo criteri ragionevoli e trasparenti
- risorse previste nel bilancio e rese disponibili solo a consuntivo

5. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato D.Lgs. n. 150/2009, nei limiti della relativa applicabilità agli Enti locali.

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

16



- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
- le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance
- la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale assunto;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

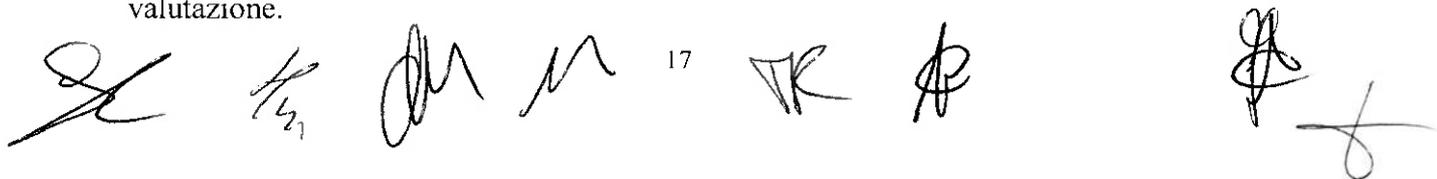
7. Nel caso in cui i dipendenti siano beneficiari di incentivi connessi a specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 79, comma 2, lettera g) del CCNL 16.11.2022 (incentivi per funzioni tecniche, art. 13-bis D.L. 90/2014, art. 113 D.Lgs. 50/2016 - progetti sicurezza urbana e stradale finanziati con proventi violazioni Codice della Strada, incassi IMU art. 1, comma 1091 della Legge n. 145/2018) opera la seguente regola:

in relazione agli incentivi connessi alla performance organizzativa ed individuale (cumulativamente considerati), per i dipendenti che beneficiano dei suddetti incentivi verranno operate le seguenti riduzioni:	
Valore incentivo percepito connesso a specifiche disposizioni di legge	Riduzione % del compenso connesso alla performance
Fino ad € 1.500,99	5%
Da 1.501,00 a 2.500,99 euro	15%
Superiore a € 2.500,99	25%

8. Eventuali risparmi per effetto della riduzione di cui al punto precedente, saranno ridistribuiti all'interno dell'ente a favore dei dipendenti per i quali non opera la predetta riduzione, in ogni caso, in modo proporzionale alla valutazione conseguita.

9. In merito all'incentivo collegato alla valutazione della **performance individuale**, si stabilisce quanto segue:

- l'incentivo viene erogato in proporzione ai mesi lavorati (per mese lavorato s'intendono i giorni risultanti da timbratura pari o superiori a 15)
- in ogni caso, per poter essere valutato e quindi percepire l'incentivo, il dipendente dovrà aver lavorato almeno 1 (uno) mese
- il budget di settore viene calcolato secondo quanto previsto dal punto 2 dell'allegato B al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi. Tale budget viene distribuito fra i dipendenti del settore in base al punteggio della scheda di valutazione
- i risparmi da performance per le riduzioni dovute ad assunzioni o cessazioni in corso d'anno verranno ridistribuiti, all'interno del budget di settore, fra i dipendenti appartenenti al medesimo settore non interessati alla riduzione, in proporzione al punteggio della scheda di valutazione.


 A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, several smaller initials in the middle, and a large signature on the right.

10. In merito all'incentivo collegato alla valutazione della **performance organizzativa**, si stabilisce quanto segue:

- l'incentivo viene erogato in proporzione ai mesi lavorati (per mese lavorato s'intendono i giorni risultanti da timbratura pari o superiori a 15);
- in caso di part-time o assenze di varia natura, non si procederà ad alcuna riduzione proporzionale del compenso, ma se ne terrà conto al fine della definizione della effettiva partecipazione alla realizzazione della performance organizzativa;
- in ogni caso, per poter essere valutato e quindi percepire l'incentivo, il dipendente dovrà aver lavorato almeno 1 (uno) mese
- eventuale personale assunto a tempo determinato, per poter essere valutato e quindi percepire l'incentivo, dovrà aver lavorato almeno mesi 3 (tre);
- eventuali risparmi per effetto della mancata o parziale realizzazione degli obiettivi incentivanti nell'ambito della performance organizzativa, costituiscono economie dell'anno in corso che, ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.05.2018, vanno ad aumentare le risorse variabili dell'anno successivo, purché non siano finanziati con risorse variabili; in tal caso eventuali somme non erogate rimarranno disponibili nel bilancio dell'Ente.

ARTICOLO 22

Disciplina della differenziazione del premio individuale ai sensi dell'art. 81 CCNL 16/11/2022

1. In attuazione dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022, vengono definite le seguenti disposizioni, tenendo conto di quanto stabilito dal precedente articolo:

- la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi connessi alla performance individuale del personale dell'intero ente in base al budget definito in sede di destinazione delle risorse;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 25% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio al 01/01 dell'anno di riferimento, arrotondato all'unità superiore nel caso di decimali pari o superiori a 0.50;
- il riconoscimento del premio avverrà secondo l'ordine della graduatoria per l'intero ente predisposta in base alla valutazione della performance individuale. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 1. non conseguito la maggiorazione l'anno precedente;
 2. media delle valutazioni individuali conseguite dai dipendenti negli ultimi 3 anni precedenti, o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
 3. anzianità di servizio presso l'Ente;

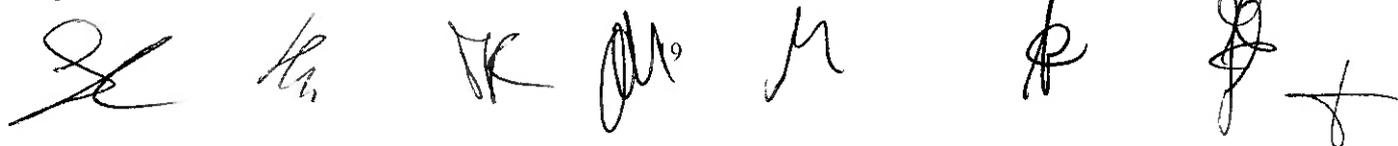
CAPO II
Disciplina delle indennità

ARTICOLO 23
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 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 Aree di inquadramento.
4. 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.
5. 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.
6. **Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.**
7. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui al presente contratto integrativo.

ARTICOLO 24
Indennità di comparto

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.1.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni, destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), a decorrere dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004, sono da reperire con mezzi di bilancio e non gravano sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
2. Egualmente non sono da imputare al fondo in parola, le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
3. Nel caso di nuove progressioni verticali, grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.



4. Eventuali somme non spese per la predetta finalità in seguito a cessazioni, aspettativa, congedi parentali con retribuzione ridotta, depurate della decurtazioni per malattia, costituiscono economie di parte stabile che potranno essere riportate nei fondi degli anni successivi secondo le regole della contabilità armonizzata.

ARTICOLO 25 Indennità per le condizioni di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 viene corrisposta un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 – € 15,00, come fissati dall'art.84 bis CCNL 16.11.2022. La misura della predetta indennità è definita in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei seguenti criteri definiti dal CCNL 21.05.2018:

- valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e sono definiti secondo quanto contemplato all'art. 20 presente contratto.

4. La predetta indennità non è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018

5. Sono individuate le seguenti differenziazioni di indennità in base alle attività lavorative svolte in condizioni di rischio, disagio e che comportano maneggio di valori:

Fattispecie	Misura indennità
<p>Sono considerate rientranti nella fattispecie del rischio le attività svolte in modo diretto e continuo che soddisfino uno o più dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • attività di giardinaggio e di pulizia; • attività di manutenzione stradale e dei cimiteri; • impiego di attrezzature e strumenti vibranti atti a determinare lesioni; microtraumi, utilizzo di macchinari connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti; • uso di automezzi ed altri veicoli per trasporto di cose, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico; • attività di raccolta e smaltimento di rifiuti solidi urbani; • lavori di fogne e pozzi; • uso mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco. 	<p>€ 3,00 al giorno</p>

Sono considerate **disagiate**:

- le attività che comportano una particolare flessibilità oraria. Nell'ambito di tale fattispecie il disagio è rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile (anche per un periodo di tempo limitato, comunque non inferiore a mesi 1) o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno);

€ 3,00 al giorno

20

- le prestazioni di lavoro effettuate in situazioni di emergenza inerenti la protezione civile (es: neve, gelo, alluvioni, terremoto, ecc.): € 10,00 al giorno
- le prestazioni di lavoro effettuate in occasione di eventi di promozione turistica o manifestazioni sportive e/o culturali di particolare interesse per l'Amministrazione Comunale (individuate dalla stessa) che siano svolte con un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno). € 5,00 al giorno

MANEGGIO VALORI

Per le attività implicanti il **maneggio di valori** (denaro e o materia) in via continuativa, viene corrisposta un'indennità giornaliera così graduata:

- valori maneggiati annui inferiori ad € 5.000,00 € 1,00 al giorno
- valori maneggiati annui compresi tra € 5.000,00 ed € 20.000,00 € 1,50 al giorno
- valori maneggiati annui superiori ad € 20.000,00 € 2,00 al giorno

Il personale adibito a servizi implicanti maneggio di valori in via continuativa viene individuato con apposita deliberazione di Giunta Comunale.

Per il/la dipendente nominato/a e che svolge le funzioni di Economo Comunale € 2,50 al giorno

6. Nel caso di riconduzione dell'attività del dipendente a più fattispecie di cui sopra, l'indennità giornaliera viene cumulata fino al raggiungimento dell'importo massimo pari a € 15,00

7. Le indennità vengono remunerate, di norma, entro il mese successivo a quello di svolgimento delle attività.

8. Il disagio ed il rischio sono condizioni particolari e/o specifiche che non possono essere riconosciute alla generalità o quasi totalità dei dipendenti, pertanto, l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo non potrà essere riferita alla categoria o profilo di appartenenza, ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono realmente e maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro.

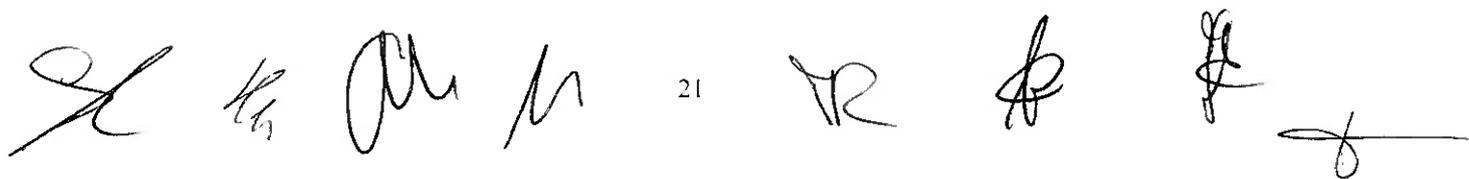
9. Le situazioni di rischio, disagio e la sussistenza del maneggio valori vengono certificate dal Responsabile del Servizio di appartenenza del personale interessato, con apposita dichiarazione.

ARTICOLO 26

Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 può essere riconosciuta un'indennità di responsabilità di importo massimo non superiore a € 3.000 annui lordi elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al lavoratore che non risulti incaricato di EQ per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporti l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti Responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.



3. Le fattispecie alle quali i responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti

- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- b) responsabilità di procedimenti complessi con gestione di budget di settore oltre 900 mila euro;
- c) coordinamento di risorse umane compresi compiti di tutoraggio;
- d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- e) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa tali da implicare l'essere punto di riferimento tecnico amministrativo/contabile in procedimenti complessi;
- f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- g) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
- h) responsabilità derivanti da compiti legati a processi di digitalizzazione;
- i) responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed anagrafe ed Ufficiale Elettorale, nonché di responsabile dei Tributi
- l) responsabilità derivanti da conferimento funzioni di RUP come individuato dal Codice dei contratti
- m) responsabilità derivanti dall'incarico di Vicesegretario

4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa: come da tabella riepilogativa

AREA	€ 4.000,00	€ 3.500,00	€ 3.000,00	€ 2.500,00	€ 2.000,00	€ 1.500,00	€ 1.000,00	€ 500,00
Funzionari ed EQ	11	Tra 10 e 11	Tra 9 e 10	Tra 8 e 9	Tra 5 e 7	4	3	2
Istruttori	-----	-----	11	10	Tra 7 e 9	Tra 5 e 6	4	3
Operatori esperti	-----	-----	-----	-----	Almeno 7	6	5	4
Operatori	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Almeno 6	5

5. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo Responsabile del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.

6. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei Responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.

7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti part-time e sono erogate in sede di liquidazione della performance. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del Responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità. Si specifica che tale indennità è assoggetta alla decurtazione di cui all'art. 71 del D.L. 112/2008 convertito L. 133/2008, decurtazione in caso di assenza per malattia fino a 10 giorni, come da parere ARAN RAL 527 e RAL 1320

8. Poiché al momento della sottoscrizione del presente contratto non sono stati attribuiti con atto formale, incarichi di cui al comma 3 del presente articolo, le parti ritengono di riconoscere

l'ultrattività del precedente contratto quanto al riconoscimento della responsabilità di cui alla lett i) attribuita con decreto sindacale e da quantificarsi, per il solo 2023, in € 350,00

9. La definizione del presente articolo sarà soggetta ad una successiva declinazione con dichiarazione congiunta separata, in ordine all'individuazione delle tipologia di responsabilità di cui al comma 3 e conseguente graduazione dell'indennità di cui al comma 4

CAPO III

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

ARTICOLO 27

Compensi ISTAT

(art. 70-ter CCNL 21/05/2018)

1. Per quanto concerne i "Compensi ISTAT" di cui all'art. 70 ter del CCNL 21/05/2018, le parti stabiliscono che, con riferimento al Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni, si procederà alla remunerazione delle ore di straordinario effettuato da parte del personale dell'ufficio comunale di censimento (UCC). L'importo derivante dai trasferimenti dell'Istat decurtato dei compensi per le ore straordinarie effettuate dal personale (UCC), dei costi per le ore ordinarie registrate dai componenti UCC, del costo dei buoni pasto, nonché altri costi sostenuti, verrà distribuito a titolo di incentivo tra i componenti dell'UCC in misura proporzionale alle ore effettuate (sommando le ordinarie e le straordinarie registrate).

ARTICOLO 28

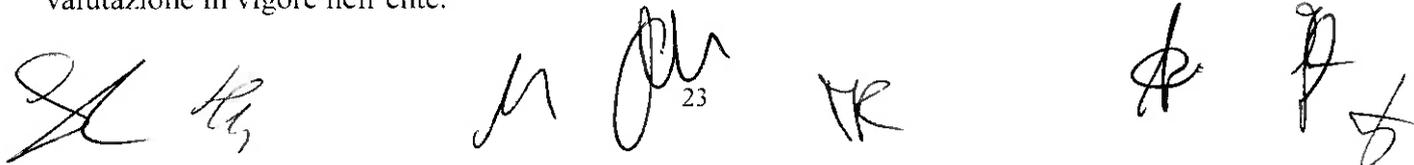
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge con specifici trattamenti economici ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01/04/1999 e dell'art. 32 del CCNL 16/11/2022

1. Gli incentivi previsti per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016 (ora art.45 del D. Lgs. n. 36/2023), sono disciplinati da apposito regolamento.
2. Ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge 30/12/2018 n. 145 (legge di bilancio 2019) vengono disciplinate con apposito regolamento, cui si rimanda, le risorse derivanti del maggior gettito accertato e riscosso relativi agli accertamenti IMU-TARI
3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai regolamenti dell'ente. Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista

ARTICOLO 29

Piani di razionalizzazione

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 con L. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa.
2. Nell'ambito di tale percentuale, il 50% è destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 150/2009; il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.



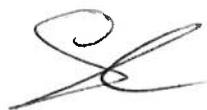
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di razionalizzazione, così come approvato dall'organo esecutivo dell'ente, con atto del Responsabile del Settore competente.

4. Le somme vengono previste nel fondo risorse decentrate, parte variabile, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 3, lettera b) del CCNL 2016/2018 e non sono soggette al limite di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017.

CAPO IV
Criteria per l'attivazione del welfare integrativo

ARTICOLO 30
Welfare integrativo
(Art. 7, comma 4 lett. h) e art. 82 CCNL 16/11/2022)

1. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.



TITOLO VI

SEZIONI SPECIALI- POLIZIA LOCALE

ARTICOLO 31

Indennità di servizio esterno

(art. 100 CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità servizio esterno viene riconosciuta al personale della polizia locale adibito in via continuativa a servizi esterni di vigilanza (per un periodo comunque non inferiore ad ore 3 giornaliere). L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Tale indennità, che compensa interamente i rischi e disagi connessi al servizio esterno,:
... è cumulabile con l'indennità di turno
... è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva
... è cumulabile con l'indennità di vigilanza
... è cumulabile compensi derivanti da attività svolte per soggetti terzi
3. L'effettivo svolgimento mensile del servizio esterno viene attestato dal Responsabile del Servizio di Polizia Locale.
4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata, di norma, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
5. La misura di detta indennità è fissata in **€ 3,00 al giorno**

ARTICOLO 32

Indennità di funzione

(art. 97 CCNL 16/11/2022)

1. Si ritiene che al momento della sottoscrizione del presente contratto, nell'Ente non sussistano i presupposti per il riconoscimento dell'indennità di che trattasi. Qualora le condizioni organizzative presenti dovessero mutare e venissero attribuiti ruoli di particolari responsabilità a dipendenti non dotati di E.Q., le parti si riservano di introdurre criteri e modalità di riconoscimento dell'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022

ARTICOLO 33

Utilizzo dei proventi dalle violazioni al codice della strada

1. L'Ente, in applicazione dell'articolo 208, comma 4, lett. c) del D.Lgs.285/1992, nonché dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022, destina una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse per violazione delle norme del Codice della strada in favore del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale per il finanziamento dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, come rilevato da ARAN nel parere CFL 36 del 30/10/2018.
2. I predetti benefici sono liquidati direttamente al soggetto gestore della forma di previdenza complementare, in unica soluzione, l'anno successivo a quello di riferimento. Non è possibile liquidare somme direttamente ai dipendenti, nemmeno per il rimborso di versamenti fatti da essi al soggetto gestore della forma di previdenza complementare. Viene stabilito in € 1.500,00 per ogni dipendente l'importo del beneficio.

25

3. Sono beneficiari i dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con iscrizione ad un profilo professionale dell'area della Vigilanza (Area Istruttori e Funzionari compreso il personale con incarico di EQ) ed in possesso delle qualifiche di cui all'art. 5 della Legge quadro n. 65/1986, e s.m.i.. Se nuovo assunto, per poter accedere al beneficio per il restante periodo dell'anno, il personale dovrà aver superato il periodo di prova e vantare almeno mesi 6 (sei) di assunzione nell'anno di riferimento del contributo, conteggiati con mesi di 30 giorni.

4. Non possono accedere al beneficio coloro che nell'anno di riferimento del contributo non hanno prestato servizio per aspettativa per motivi personali non retribuita, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione o sospensione cautelare, comando o distacco a tempo pieno al di fuori del Corpo o al di fuori di convenzioni operative con altri Enti, mobilità interna ad altro servizio dell'Amministrazione. In caso di comando o distacco a tempo parziale, la spesa per sostenere la quota di previdenza integrativa spettante, sarà ripartita pro quota tra gli Enti presso i quali il dipendente ha prestato la propria attività, in proporzione alla frazione di anno di riferimento.

5. L'obbligo contributivo dell'Amministrazione cessa al verificarsi di una delle seguenti condizioni: cessazione del rapporto di lavoro con l'Amministrazione, mobilità interna, perdita della qualifica di operatore di P.M.

6. L'ente, altresì, può destinare incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientreranno nel piano delle performance secondo la disciplina di cui all'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022.



TITOLO VII

DISPOSIZIONI FINALI

ARTICOLO 34

Personale comandato o distaccato

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

2. Analogamente il personale di altri enti comandato o distaccato presso l'Ente concorre agli incentivi secondo le regole previste dai contratti collettivi integrativi dell'ente di provenienza.

ARTICOLO 35

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 7, comma 4 lett. m) CCNL 16/11/2022)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

ARTICOLO 36

Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli

obiettivi primari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
- e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019/2021.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale.

ARTICOLO 37

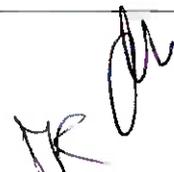
Garanzia del funzionamento dei servizi essenziali in caso di sciopero

1. Il presente articolo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12.06.1990, n. 146 e s.m.i., in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19.09.2002 e s.m.i., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

2. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali, viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.

3. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ente è il seguente:

SERVIZIO STATO CIVILE	n. 1 unità
SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE	n. 1 unità operativa e n. 1 unità di coordinamento
SERVIZIO VIGILANZA	n. 1 unità, in aggiunta alle altre unità individuate dagli Enti operanti all'interno del Corpo Intercomunale di Polizia Locale associato.
ELETTORALE (durate il periodo individuato preliminare e successivo alle consultazioni elettorali)	Tutto il personale



4. I Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero e rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

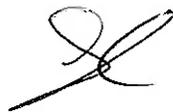
5. I Responsabili dei servizi sono tenuti a comunicare agli utenti 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.

6. Talc informazione deve avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.

ARTICOLO 38 **Norme finali**

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

2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.



Allegati:

APPENDICE A – ACCORDO PER UTILIZZO FONDO 2023

APPENDICE A)



ACCORDO SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO ANNO 2023 (art. 1, comma 6 CCDI 2019/2021)

ART.1 – DESTINAZIONE RISORSE ANNO 2023

A seguito della costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023 (Determinazione n.759 del 26/10/2023) le risorse disponibili dopo l'accantonamento delle somme già destinate, pari a € 119.819,04 di cui € 99.593,28 per progressioni storiche; € 19.393,92 per indennità di comparto; € 831,84 per indennità personale educativo) risultano essere € 152.619,52 (di cui € 97.808,87 di risorse stabili e € 54.810,65 di risorse variabili).

Tali risorse sono destinate secondo quanto previsto dalla seguente tabella:

RISORSE STABILI	
Descrizione	Importi
Nuove progressioni – art.80 CCNL 2019/2021	9.750,00
Indennità condizioni lavoro – Art. 80 comma 2 lett. c) CCNL 2019/2021	2.100,00
Turno, reperibilità, lavoro festivo – a rt. 80 c. 2 lett. D CCNL 2019/2021	8.500,00
Indennità specifiche responsabilità – Art. 80 c. 2 lett. E CCNL 2019/2021	2.100,00
Indennità servizio esterno PL – art. 80, comma 2 lett. f) CCNL 2019/2021	3.000,00
Performance individuale - art. 80 c. 2 Lett. b) CCNL 2019/2021	65.227,65
Maggiorazione performance individuale - art. 80 c. 2 Lett. b) CCNL 2019/2021	7.131,22
TOTALE RISORSE STABILI	97.808,87
RISORSE VARIABILI	
Incentivi funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. 50/2016	24.078,72
Incentivi IMU L. 145/2018	6.055,97
Compensi ISTAT – art. 70-ter CCNL 2016/2018	4.582,97
Performance individuale – art. 80 c. 2 lett. B CCNL 2019/2021	20.082,99
TOTALE RISORSE VARIABILI	54.810,65
TOTALE RISORSE GIA' DESTINATE	119.819,04
TOTALE FONDO 2023	272.438,56

ART.2 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Per l'anno 2023, le parti, sulla base dell'art. 5 del CCI 2023/2025, prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori	0	---	----	
Operatori esperti	2	650,00	1.300,00	
Istruttori	7	750,00	5.250,00	
Funzionari ed EQ	2	1.600,00	3.200,00	

COSTO COMPLESSIVO ANNO 2023 = EURO 9.750,00*

*Le parti danno atto che il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022. In tal caso la somma necessaria viene automaticamente adeguata e prelevata dalle risorse stabili del fondo.

ART.3 – PERFORMANCE

Come indicato nella tabella di cui all'art. 1, le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2023, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP), ammontano a € **92.441,86** (€ 72.358,87 risorse stabili e € 20.082,99 risorse variabili) di cui:

€ **7.131,22** (30% dell'incentivazione media per il 25% dei dipendenti in servizio all'1/01/2023 (n. 35), desunto dalla seguente formula: $92.441,86/35*30% *9$) al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2021 da riconoscere ai primi 9 dipendenti della graduatoria per l'intero ente predisposta in base alla valutazione della performance individuale.

Nel caso di parità di punteggio opererà la seguente preferenza nell'ordine:

- a) il punteggio dell'anno precedente
- b) il più anziano d'età;

€ **85.310,64 (somma restante)** ripartita tra i Settori in base al numero dei dipendenti assegnati al Settore stesso e al base del grado di realizzazione degli obiettivi come previsto dallo SMIVAP, per incentivare la performance individuale in base al punteggio assegnato dal Responsabile di Settore a ciascun/a dipendente con la scheda di valutazione prevista dallo SMIVAP per il personale non dirigente.

Nell'anno 2023 ai sensi di quanto disposto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL 16/11/2022 con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) dell'art. 80 e, specificatamente, alla performance individuale almeno per il 30%.

ART.4 – MODALITA' DI UTILIZZO INCREMENTO RISORSE FONDO PER APPLICAZIONE ART. 79, COMMA 1, lett. b) CCNL 2019/2021

Le parti concordano che, a seguito dell'integrazione del fondo risorse decentrate con la quota riferita all'anno 2022 dell'incremento di € 84,50 per dipendente in servizio al 31/12/2018 previsto dall'art. 79, comma 1 lettera b) del nuovo CCNL 2019/2021, tali risorse sono destinate ad aumentare il budget della performance individuale.

ART.5 – MODALITA' DI UTILIZZO INCREMENTO RISORSE FONDO PER APPLICAZIONE ART. 79, COMMA 3 CCNL 2019/2021

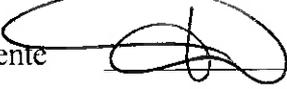
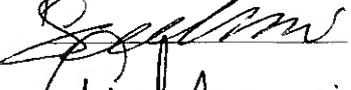
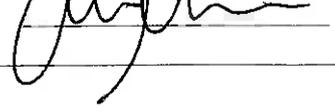
Le parti concordano che, a seguito dell'integrazione del fondo risorse decentrate con le risorse previste dall'art.79 c.3 CCNL, le stesse sono destinate in quota parte alla performance individuale e al risultato Incaricati di EQ .

ART.6 - DISPOSIZIONI DI RINVIO

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo si fa rinvio alle disposizioni contenute nel vigente CCI 2023/2025 e al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Letto, approvato e sottoscritto.

Fiscaglia, li 05/12/2023

<p>Per la delegazione di parte datoriale:</p> <p>Presidente </p> <p>Componenti _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Per la delegazione sindacale:</p> <p>OO.SS. CGIL- FP </p> <p>OO.SS. FP- CISL </p> <p>OO.SS. UIL - FPL </p> <p>R.S.U. Aziendale </p> <p>R.S.U. Aziendale </p> <p>R.S.U. Aziendale </p> <p>R.S.U. Aziendale </p>
---	--

n