

Comune di Cortemaggiore

Contratto collettivo decentrato integrativo
2023-2025

Tra

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

e

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

L'anno duemilaventitre, il giorno 7 del mese di dicembre, alle ore 10,00 presso la sala Consiliare del Comune di Cortemaggiore si sono riunite:

La Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nome	Cognome
<i>Presidente - Segretario Comunale</i>	Francesco	Palopoli
Componente - Responsabile Settore Segreteria - Affari Generali e istituzionali /Servizi ai cittadini	Raffaella	Rigolli
Componente - Responsabile Settore Economico e Finanziario	Clara	Ghizzoni
Componente - Settori Pianificazione e sviluppo/Lavori Pubblici e Ambiente	Davide	Mori
Componente - Responsabile Servizio Socio - Assistenziale	Federica	Parma

La Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nome	Cognome
FP CGIL	Alberto	Gorra
CISL FP	Luca	Siliprandi
UIL FPL	Gianmaria	Pighi

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
UIL FPL: Ezio	Marocchi
DICCAP: Francesco	Gimmelli

FP

Premesso che:

- ✓ alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e dal D.Lgs. n. 150/2009;
- ✓ gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 novembre 2022.
- ✓ i Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:
 - non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
 - non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
 - le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
 - non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65, D.Lgs. n. 165/2001 modificato dal D.Lgs. n. 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40, co. 1 e 3-bis, che del D.Lgs n. 165/2001, come novellato dall'art. 54, D.Lgs. n. 150/2009 – diretta applicazione);
 - non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis, D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 150/2009);
- ✓ l'articolo 7, comma 4, del Ccnl 16.11.2022, nel disciplinare le relazioni sindacali e i poteri della contrattazione collettiva decentrata integrativa stabilisce che “sono oggetto di contrattazione collettiva: 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 presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo”;
- ✓ rilevato, pertanto, che oggetto della contrattazione:
 - non è la determinazione della consistenza del fondo di parte stabile, fissata unilateralmente dal comune, in applicazione delle regole normative e contrattuali di tempo in tempo vigenti;
 - non è la determinazione della consistenza di parte variabile;
 - è, dunque, la determinazione dei criteri per ripartire e destinare le risorse, che, come tali, non necessitano della preventiva definizione specifica della quantificazione del fondo, l'efficacia della cui costituzione discende dall'approvazione ed efficacia del bilancio di previsione, alla quale non può condizionarsi né l'avvio delle trattative, né la stipulazione del Ccdi, dal momento che detta approvazione potrebbe avvenire in là nel corso della gestione finanziaria, tale da determinare ritardi nella stipulazione del Ccdi sì da renderlo inefficace e, comunque, esporre l'amministrazione a rilievi da parte dell'amministrazione finanziaria in sede ispettiva e a responsabilità contabili;
- ✓ acclarato, peraltro, che ai sensi dell'articolo 1346 del codice civile “L'oggetto del contratto deve essere possibile, lecito, determinato o determinabile”; nel caso di specie, la disciplina contrattuale citata prima “determina” l'oggetto appunto nella definizione dei criteri per ripartire e destinare le risorse, le quali, quindi, non costituiscono elemento dell'incontro di volontà tra le parti;
- ✓ considerato che, in ogni caso, è possibile determinare successivamente l'esatta portata dell'applicazione dei criteri concordati, una definita la consistenza effettiva del fondo;
- ✓ visto che il citato articolo 7, comma 4, lettera a), del Ccnl 16.11.2022 consente espressamente di utilizzare le percentuali di ripartizione del fondo come criterio da utilizzare
- ✓ vista la pre-intesa del CCDI 2023/2025 – parte normativa, sottoscritta in data 23/11/2023;
- ✓ vista la pre-intesa dell'Accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate – parte economica – anno 2023 (Ente senza dirigenza), sottoscritta in data 23/11/2023;
- ✓ visto il parere del Revisore dei Conti, rilasciato con verbale n. 33 del 05/12/2023 e protocollato



al n. 17490 del 06/12/2023;

- ✓ Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 160 del 06/12/2023 ad oggetto: “Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Collettivo Integrativo 2023 – 2025 e dell’Accordo per l’utilizzo delle risorse decentrate parte economica anno 2023 (Ente senza la dirigenza)”, dichiarata immediatamente eseguibile;

si conviene e si stipula quanto segue



Handwritten signatures in black and blue ink, including a small number '3' at the end.

Sommario

<i>Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI</i>	6
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	6
Art. 2 – Oggetto.....	6
Art. 2 – Tempi e modi della contrattazione.....	7
Art. 3 – Tempi, modalità e procedure di verifica dell’attuazione del presente contratto.....	7
Art. 4 – Relazioni Sindacali.....	8
Art. 5 – Norme di comportamento.....	8
Art. 6 – Informazione, confronto e contrattazione.....	8
Art. 7 – Diritto di assemblea.....	12
Art. 8 – Diritti e agibilità sindacali.....	12
Art. 9 – Regolamentazione del diritto di sciopero.....	13
Art. 10 – Servizi minimi essenziali.....	13
Art. 11 – Organismo paritetico per l’innovazione.....	13
<i>Titolo II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO</i>	14
Art. 12 – Quantificazione delle risorse.....	14
Art. 13 – Istituti contrattuali.....	14
Art. 14 – Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili.....	15
<i>Titolo III – CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE</i>	16
Art. 15 – Premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, CCNL 16.11.2022).....	16
Art. 16 – Premi correlati alla performance individuale (art. 80, CCNL 16.11.2022).....	16
Art. 17 – Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 16.11.2022).....	18
<i>Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE</i>	18
Art. 18 – Progressioni economiche all’interno delle aree (art. 14, CCNL 16.11.2022).....	18
Art. 19 – Progressioni economiche all’interno delle aree: procedura selettiva.....	21
Art. 20 – Progressioni tra le aree (art. 15, CCNL 16.11.2022).....	22
<i>Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA’ CONTRATTUALI</i>	22
Art. 21 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 16.11.2022).....	22
Art. 22 – Indennità condizioni di lavoro (artt. 70-bis, CCNL 21.05.2018 e 84-bis, CCNL 16.11.2022)	27
<i>Titolo VI – DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</i>	28
Art. 23 – Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (artt. 16-20, CCNL 16.11.2022).....	28
Art. 24 - Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ.....	28
<i>Titolo VII – DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE</i>	30
Art. 25 – Lavoro agile (artt. 63-67, CCNL 16.11.2022).....	30
<i>Titolo VIII – CRITERI GENERALI PER L’ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO</i>	30
Art. 26 – Welfare integrativo (art. 82, CCNL 16.11.2022).....	30



<i>Titolo IX – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO</i>	30
Art. 27 – Reperibilità (art. 24, CCNL 21.05.2018)	30
<i>Titolo X – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONE DI LEGGE</i>	31
Art. 28 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	31
(art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 16/11/2022)	31
Art. 29 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.....	31
(art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022) ..	31
Art. 30 – Compensi previsti da disposizioni di legge.....	31
(art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022)	31
Art. 31 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione	32
(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011).....	32
Art. 32 – Orario di lavoro (art. 29, CCNL 16.11.2022).....	32
Art. 33 – Turnazioni (art. 30, CCNL 16.11.2022).....	33
Art. 34 – Orario multiperiodale (art. 31, CCNL 16.11.2022).....	33
Art. 35 – Lavoro straordinario (art. 32, CCNL 16.11.2022)	33
Art. 36 – Pausa (artt. 34 e 35, co. 10, CCNL 16.11.2022)	33
Art. 37 – Orario di lavoro flessibile (art. 36, CCNL 16.11.2022)	34
Art. 38 – Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53, CCNL 21.05.2018 e art. 62, CCNL 16.11.2022).....	35
Art. 39 – Ferie e Permessi	35
Art. 40 – Servizio mensa e Modalità di erogazione dei buoni pasto	36
<i>Titolo XI – DISCIPLINE PARTICOLARI</i>	37
Art. 41 – Formazione del personale.....	37
Art. 42 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	37
Art. 43 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.....	38
<i>Titolo XII – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE</i>	38
Art. 44 – Indennità di funzione (art. 97, CCNL 16.11.2022)	38
Art. 45 – Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 16.11.2022).....	39
<i>Titolo XIII – DISPOSIZIONI FINALI</i>	40
Art. 46 – Utilizzo dei risparmi.....	40
Art. 47 – Interpretazione Autentica	40
Art. 48 – Disposizione finale	41

Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) d.lgs. 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) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 25 del 23/03/2012, esecutiva, e successive modifiche ed integrazioni;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta n. 1 del 11/01/2018, esecutiva;
 - 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 – Oggetto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Cortemaggiore e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a mesi 9 (nove); al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a mesi 9 (nove), si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
3. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. Al personale temporaneamente assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso Unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli artt. 22 e 23 del CCNL 16.11.2022; il trattamento economico incentivante del personale assegnato temporaneamente all'unione è definito nel CCDI dell'unione stessa.



6. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

Art. 2 – Tempi e modi della contrattazione

1. Le parti riconoscono che al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
2. 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 16.11.2022.
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del Ccnl 16.11.2022, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) del Ccnl 16.11.2022.
4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af), CCNL 16.11.2022, il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), CCNL 16.11.2022 l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.
5. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, co. 3-ter, D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 3 – Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del presente contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato è valido per il triennio 2023-2025 e ha efficacia dalla data della sottoscrizione. In ogni caso, per tutti gli istituti per cui non venga indicata una data di decorrenza specifica, se la stipula del decentrato avviene successivamente al 30 giugno gli effetti decorrono comunque dal 1 Gennaio dell'anno di riferimento
2. La sua durata è triennale salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa decorrenza prevista dal contratto relativa a specifici istituti normativi ed economici indicati, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un nuovo CCDI o fino all'entrata in vigore di nuovo CCNL o di norme legislative in contrasto con lo stesso. salvo diversa decorrenza prevista dal contratto relativa a specifici istituti normativi ed economici indicati.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature and several smaller ones in black ink.

4. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
7. Gli uffici e i servizi dell'ente attuano le decisioni delle parti definite in contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

Art. 4 – Relazioni Sindacali

1. Le relazioni sindacali si svolgono nel rispetto del Titolo II Relazioni Sindacali del CCNL delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
3. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e della maggioranza della RSU, salva diversa necessità ed intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura delle Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono al termine della riunione o successivamente alla sua sottoscrizione.
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e devono avvenire sempre tramite invio personale al coordinatore ed ai componenti della RSU autorizzati a partecipare ed alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale via posta elettronica certificata, anche a mezzo mail, alle segreterie territoriali delle relative federazioni di categoria.

Art. 5 – Norme di comportamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono in alcun modo essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione degli atti.

Art. 6 – Informazione, confronto e contrattazione

1. L'informazione, il confronto e la contrattazione collettiva integrativa sono svolte per le materie,



nei tempi e modalità previste dagli artt. 4, 5 e 7 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.

1. Sono oggetto di confronto:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Incarichi di Elevata Qualificazione;
 - e) i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
 - j) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
 - k) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
 - l) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
 - m) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione);
 - n) gli andamenti occupazionali;
 - o) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
 - p) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) 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 presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del vigente CCNL;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;



- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del vigente CCNL;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del vigente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del vigente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del vigente CCNL (Banca delle ore);
- p) i 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;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del vigente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del vigente CCNL;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del vigente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del vigente CCNL;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del vigente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 9 (Turno) del vigente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- y) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del vigente CCNL;
- z) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- aa) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano 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 di cui all'art. 30 comma 5, lett d); 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;
- bb) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999;
- cc) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) del vigente CCNL e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- dd) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 del vigente CCNL (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del vigente CCNL.
3. Gli incontri delle delegazioni trattanti si possono svolgere in presenza presso la sede comunale, in modalità videoconferenza (o da remoto), o modalità mista.
 4. Le parti ritengono necessaria la contrattazione annuale con la convocazione della prima riunione entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento per i criteri di ripartizione delle risorse del fondo del salario accessorio tra le diverse modalità indicate alla lettera a) dell'art. 7, comma 4 del vigente CCNL delle Funzioni Locali.
 5. Ai sensi dell'art. 33 del D.to L.vo n. 165/2001 l'ente attiverà l'informativa sindacale preventiva alle rappresentanze sindacali nel caso in cui siano presenti situazioni di soprannumero o siano rilevate situazioni di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
 6. Sono altresì materia di informazione preventiva i criteri di rotazione del personale inerenti il piano anticorruzione dell'ente, al fine di consentire alle rappresentanze sindacali di avanzare le proprie osservazioni e proposte
 7. Alla luce del comma 2 del presente articolo, le parti concordano che è altresì materia di informazione preventiva, in quanto di diretta ricaduta sulla gestione del rapporto di lavoro, sulla spesa del personale e sul salario accessorio degli appartenenti alla Polizia Locale, la predisposizione degli atti amministrativi relativi alla destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 del vigente Codice della Strada, finalizzati alla previdenza complementare, ai fini assistenziali, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
 8. Sono altresì materia di contrattazione i criteri per la ripartizione degli incentivi relativi alle funzioni tecniche per ciascuna opera o lavoro, servizio e fornitura, ai sensi dell'art. 45 del Dlgs.vo n. 36/2003 e ss.mm.ii.
 9. In caso di installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, le parti dovranno incontrarsi in maniera preventiva alla relativa installazione per la sottoscrizione di apposito accordo, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.
 10. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo. A tal fine le parti, ai fini di cui al presente comma, concordano sulla necessità di promuovere specifici incontri per individuare peculiari interventi che promuovano un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed all'accrescimento delle competenze del personale e per la verifica dei riflessi di tali innovazioni sui dipendenti.



Art. 7 – Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Le ore di assemblea sono considerate a tutti gli effetti come servizio prestato.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai singoli o da tutte le RSU e dalle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza eccezionale per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, in caso contrario l'assemblea potrà svolgersi regolarmente.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei messi a disposizione dall'Amministrazione e concordati con le rappresentanze sindacali. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e integrativi vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti dall' art. 12 del vigente CCNL delle Funzioni Locali.
8. Le ore di assemblea contribuiscono all'eventuale erogazione del buono mensa, nel caso in cui il dipendente ne abbia diritto in base alle disposizioni del presente contratto integrativo.
9. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina presente nel vigente CCNL delle Funzioni Locali.

Art. 8 – Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione, laddove il numero dei dipendenti fosse superiore al numero di 100, assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali.
2. Le RSU e le OO.SS. firmatarie del vigente CCNL delle Funzioni Locali gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dalla vigente contrattazione nazionale.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via pec, e-mail all'amministrazione, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta ed il numero di ore, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.



4. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente e nella valorizzazione attraverso l'istituto delle progressioni, i lavoratori che fruiscono delle agibilità sindacali delle OO.SS. firmatarie o dei componenti della RSU.

Art. 9 – Regolamentazione del diritto di sciopero

1. L'indizione di uno sciopero, anche se riguardante solo alcuni uffici o alcune categorie di dipendenti, deve essere preceduta dalla formale indizione dello stato d'agitazione indetto ai sensi dell'art. 7 dell'Accordo Quadro del 19 settembre 2002 ed è notificata all'Organo di governo dell'Amministrazione dalle organizzazioni sindacali promotrici.
2. Espletato l'obbligatorio tentativo di conciliazione, presso la Prefettura competente territorialmente, da effettuarsi entro tre giorni dalla comunicazione senza che le parti siano addivenute ad un accordo e con almeno 10 giorni di preavviso, l'organizzazione sindacale promotrice comunica le modalità dell'astensione dal lavoro indicando la data, l'orario e le sedi di lavoro interessate.
3. Per quanto non espressamente previsto dai successivi articoli si rinvia alle disposizioni di cui alla contrattazione nazionale in materia nonché alla Legge 146/90 così come modificata dalla Legge 83/00, nonché all'Accordo Nazionale Quadro del 19 settembre 2002, pubblicato sulla G.U. 256 del 31/10/2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

Art. 10 – Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte della RSU o delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso tramite sorteggio, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
 - Anagrafe
 - Stato Civile
 - Polizia Locale
4. Trovano applicazione eventuali accordi precedentemente conclusi tra L'amministrazione Comunale e le OO.SS. locali. In ogni caso trova applicazione la disciplina nazionale.

Art. 11 – Organismo paritetico per l'innovazione

1. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, se obbligatorio, è costituito l'organismo paritetico per l'innovazione, nel caso in cui non fosse già stato costituito, con l'obiettivo di realizzare una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento

 13

- dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. Le modalità di costituzione, le attività ed i compiti dell'organismo paritetico per l'innovazione sono quelli previsti dall'art. 6 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.

Titolo II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

Art. 12 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (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;
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 246 del 25/08/2023, secondo le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 13 – 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. 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 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).

Art. 14 – Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi
3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - e) 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;
 - f) 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;
 - g) 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 qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
 - h) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica

- di partecipazione e condivisione;
- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione.
L'amministrazione comunale garantirà la corretta predeterminazione e conoscenza degli obiettivi assegnati e attesi a tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente.
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- i) 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.
4. 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.
 5. 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.
 6. 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, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Titolo III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 15 – Premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, CCNL 16.11.2022)

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8, D.Lgs. n. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Il numero dei dipendenti coinvolto, stabilite all'interno del Piano Esecutivo di Gestione (se adottato) o nel PRO, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate.
3. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance secondo le percentuali stabilite nel Regolamento per la valutazione della performance vigente e approvato con DGC n. 1 del 11/01/2018
4. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate secondo i criteri stabiliti nel Regolamento di cui al punto 3.
5. La percentuale da destinare alla performance organizzativa è del 30%.

Art. 16 – Premi correlati alla performance individuale (art. 80, CCNL 16.11.2022)



1. La performance individuale, di cui all'art. 9, D.Lgs. n. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al **50%**, come previsto dal Regolamento e sistema per la valutazione della performance vigente e approvato con DGC n.1 del 11.01.2018. In ogni caso trova applicazione la normativa vigente per l'erogazione della performance individuale.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 6 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Il documento relativo ai "criteri generali del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti" approvato con Deliberazione di Giunta comunale n.1 del 11.01.2018 prevede che gli obiettivi previsti nel PEG, o altro strumento semplificato possono essere ponderati (c.d. "pesatura") in relazione alla loro rilevanza strategica e complessità realizzativa, in modo differenziato, ai fini della valutazione finale. Se prevista, la "pesatura" degli obiettivi viene approvata, per gli aspetti concernenti la complessità realizzativa su proposta del Segretario comunale.

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategia ed alla complessità realizzativa	1 - 2 - 3 - 4 - 5
---	--------------------------

11. Qualora gli obiettivi venissero pesati, il budget individuale viene determinato nel seguente modo:
 - totale delle risorse destinate alla performance individuale (:) diviso la somma delle varie pesature (1-5 ad obiettivo) = Tot. 1
 - Tot. 1 (x) moltiplicato per il peso di ogni obiettivo = Tot2
 - Tot 2 da distribuire applicando la tabella indicata nel documento relativo ai "criteri generali del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti del Comune di Cortemaggiore.
 - Il valore effettivo sarà riparametro in proporzione alle risorse disponibili definite in sede di CCDI.
12. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni tra il 90 e il 100 = 100% del budget individuale;
 - Valutazioni tra il 80 e il 90 = 90% del budget individuale
 - Valutazioni tra il 70 e l'80 = 80% del budget individuale
 - Valutazione tra il 60 e il 70 = 65% del budget individuale

- Pari o superiore al 50 e il 60 = 50% del budget individuale
 - Inferiore al 50 = nessun compenso
13. Ai sensi dell'art. 81, CCNL 16.11.2022 il 30% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale, come meglio disciplinato nel successivo articolo.
 14. Valutazioni inferiori al 50% della performance organizzativa e individuale del Centro di responsabilità comporta le conseguenze di legge.
 15. La percentuale da destinare alla performance individuale è del 70%.

Art. 17 – Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 16.11.2022)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione è fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Se l'ente dà attuazione alla disciplina di cui al comma 4 dell'art. 81, CCNL 16.11.2022 definisce un minor valore percentuale, pari al 20%.
3. La maggiorazione sul premio individuale è da attribuirsi ad un massimo di 3 lavoratori che hanno riportato le valutazioni più elevate, (purché) comprese tra 97 e 100;
4. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
 - Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - Non aver mai percepito la maggiorazione;
 - Minore età anagrafica;
5. Annualmente il numero dei lavoratori che rientrano nell'eccellenza potrà essere oggetto di revisione.
6. Ai fini della confluenza nella graduatoria dell'eccellenza, per garantire maggiore omogeneità nelle valutazioni assegnate dai diversi Responsabili, il punteggio ottenuto da ciascun dipendente viene normalizzato, rideterminandolo alla luce della media delle medie dei punteggi ottenuti dai dipendenti di tutti i Settori, procedendo come segue:

FORMULA DI NORMALIZZAZIONE DEI PUNTEGGI: $z = (x / Y) * Z$
punteggio ottenuto dal singolo dipendente = x media dei punteggi del settore del dipendente = Y media delle medie dei punteggi dei vari settori = Z punteggio normalizzato del dipendente = z

7. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:
 - - costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
 - - costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.
8. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 18 – Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14, CCNL 16.11.2022)



1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, 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, nell'allegata Tabella A di cui al vigente CCNL. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106, CCNL 16.11.2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, co. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) i lavoratori che abbiano maturato 2 anni (nel caso in cui risulti una frazione di mese superiore a giorni 15, essa è considerata come mese intero e come tale va valutata) nella posizione economica in godimento dell'ultima progressione economica o differenziale. Ai fini della verifica del predetto requisito, si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. È, inoltre, condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse finanziarie disponibili. Le parti possono stabilire – in sede di contrattazione decentrata integrativa – di assegnare a ciascun settore organizzativo dell'Ente i "differenziali attribuibili" in proporzione al personale assegnato;
 - c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
 - d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:



AREA	CRITERI per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree	
	1) <i>Media ultime tre valutazioni</i>	2) <i>Esperienza professionale</i>
"Operatori" e "Operatori Esperti"	60 %	40 %
"Istruttori" e "Funzionari e EQ"	60 %	40 %

- e) in sede di contrattazione integrativa le parti concordano di non individuare ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi di cui all'art 55 (Destinatari e processi di formazione)
- f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, si
- g) attribuisce un punteggio aggiuntivo di: 1) punti 1, in caso di non progressione da 7 anni; 2) di punti 2, in caso di non progressione da 8 anni; 3) di punti 3, in caso di non progressione da 9 o più anni;
- h) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
- minor numero di progressioni economiche effettuate;
 - maggiore anzianità di servizio nella P.A.;
 - maggiore età.

CRITERIO 1) per le progressioni economiche all'interno delle Aree <i>Media ultime tre valutazioni</i>
Il punteggio da attribuire è ottenuto dall'applicazione della media delle valutazioni individuali nell'ultimo triennio o in alternativa dalla media delle ultime tre schede di valutazione disponibili, secondo il sistema permanente per la valutazione e la misurazione della performance, adottato dall'ente

CRITERIO 2) per le progressioni economiche all'interno delle Aree <i>Esperienza professionale</i>	
Per esperienza professionale è da intendersi l'anzianità di servizio maturata presso l'Ente di appartenenza o altre pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato	
AREA	Punti per anni di servizio nella categoria/area, a partire dall'anno di decorrenza dell'ultima progressione
Operatori	1
Operatori esperti	1
Istruttori	1
Funzionari ed E.Q.	1

1. Sono ammessi alla selezione i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 9 mesi, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti:
 3. i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - congedo obbligatorio per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge n. 104/92, ex art. 33, comma 3.
 - terapie salvavita
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione. Il personale assegnato a qualsiasi titolo presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza; a tal fine, gli accordi con l'ente di assegnazione devono prevedere espressamente le modalità con cui quest'ultimo deve provvedere alla valutazione, per renderla utilizzabile presso il comune all'interno della procedura di progressione.
5. Le graduatorie, una per ciascuna Area di inquadramento, vengono predisposte dal Servizio Personale sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'Ente e pubblicato mediante affissione all'Albo informatico.
6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
7. È stabilito in giorni 15 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. L'Amministrazione, tramite il nucleo di valutazione (o da altro soggetto competente preventivamente individuato dalla Giunta comunale), avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche. Trova, comunque, applicazione quanto previsto dalla normativa vigente e la regolamentazione interna dell'Ente.
8. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure.
9. 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, nonché con il finanziamento degli 84,50 euro/dipendente, previsti dall'art. 79, co. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022 e dalla retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei dipendenti cessati o trasferiti.

Art. 19 – Progressioni economiche all'interno delle aree: procedura selettiva

1. La procedura selettiva è indetta mediante avviso approvato con determinazione del Responsabile del Servizio Personale.
2. L'avviso relativo all'avvio della procedura indica:
 - i requisiti di partecipazione come definiti nell'art. 18;
 - la data di decorrenza dei differenziali stipendiali;
 - il tempo di svolgimento della procedura selettiva;



- gli adempimenti e i tempi della fase istruttoria. Essa prevede:
l'onere, a carico del dipendente di fornire, entro i termini richiesti, eventuale copia della valutazione della performance conseguita nella stessa area di inquadramento in altro Ente;
l'onere, a carico del dipendente, di fornire, entro i termini richiesti, autocertificazione su eventuali periodi di servizio maturati presso altri Enti a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, nella stessa area di inquadramento e nello stesso profilo e/o equivalente.
3. Al termine della fase istruttoria è approvato, mediante determinazione del Responsabile del Servizio Personale, l'elenco del personale ammesso alla procedura selettiva.
 4. Al termine della procedura selettiva, la graduatoria è approvata mediante determinazione del Responsabile del Servizio Personale.

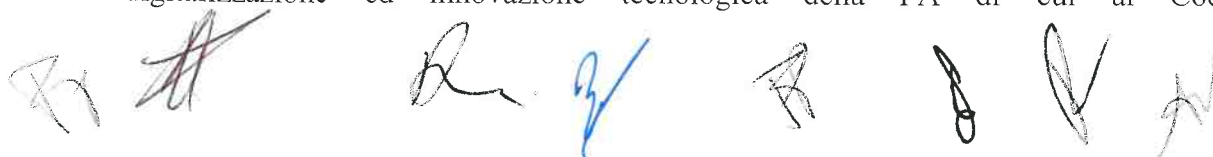
Art. 20 – Progressioni tra le aree (art. 15, CCNL 16.11.2022)

In merito alle progressioni tra le aree (art. 15 CCNI 16.11.2022 e art. 13 comma 6 CCNL 16.11.2022) le parti concordano di demandare ad apposito regolamento la definizione delle regole per il passaggio tra le diverse aree.

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 21 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di **compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi** rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
3. La locuzione “specifiche responsabilità” non coincide con “responsabilità del procedimento”, pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice



- dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
 6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore competente e comunicato al Settore del Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
 7. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i Responsabili dei Settori, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno ogni Responsabile individua il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura in maniera limitata e con i criteri previsti dal presente articolo. La rilevazione viene trasmesso al Servizio Personale e al Presidente della delegazione trattante.
 8. Sulla base delle risultanze formalizzate dai Responsabili e sulla base del budget previsto da assegnare a ogni struttura per il finanziamento dell'istituto fermo restando gli esiti della contrattazione decentrata, il Responsabile di ciascun Settore sempre a inizio anno adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale delle Aree che non risulti incaricato dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.
 9. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/rispondabilità che si ricollegano ai requisiti indicati al successivo comma 10

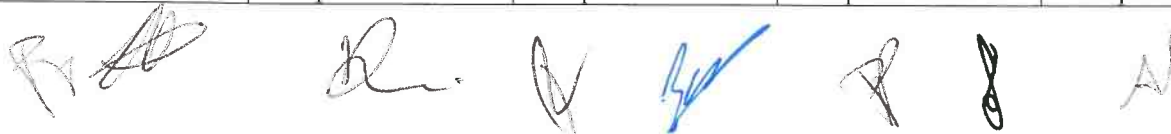


23

del presente Contratto Decentrato, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.

10. L'indennità, dunque, compensa l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7, co. 4, lett. f), CCNL 16.11.2022, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ.
11. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97, CCNL 16.11.2022.
12. Le predette attività, come precedentemente precisato, devono essere assegnate con provvedimento del Responsabile di settore. Copia del provvedimento dovrà essere trasmesso al servizio Personale per la liquidazione dei dovuti compensi.
13. Le parti concordano di considerare – ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al punto 1) - un numero limitato di dipendenti in servizio. A ciascun dipendente potrà essere riconosciuta solo n. 1 indennità per massimo n. 1 specifica responsabilità.
14. Il budget da assegnare, nonché l'effettiva identificazione delle figure aventi diritto e la graduazione dell'incentivo per ciascuna di esse, è effettuata secondo quanto stabilito nel presente articolo nei limiti del fondo definito in contrattazione e rispettando i limiti massimi individuali e la procedura prevista dall'art. 84, CCNL 16.11.2022.
15. L'attribuzione delle indennità avviene secondo il seguente schema:

TABELLA PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ				
	<i>Operatore</i>	<i>Operatore Esperto</i>	<i>Istruttore</i>	<i>Funzionario</i>
<i>Ufficiale di stato civile/anagrafe/elettorale</i>		Importo Max di Euro 2.000	Importo Max di Euro 3.000	
<i>Responsabile dei Tributi</i>			Importo Max di Euro 3.000	Importo Max di Euro 4000
<i>Tutoraggio di altro personale</i>	Importo Max di Euro 1.000	Importo Max di Euro 2.000	Importo Max di Euro 3.000	Importo Max di Euro 4000
<i>Coordinamento di altro personale</i>	Importo Max di Euro 1.000	Importo Max di Euro 2.000	Importo Max di Euro 3.000	Importo Max di Euro 4000
<i>Riferimento, tecnico in procedimenti complessi</i>		Importo Max di Euro 2.000	Importo Max di Euro 3.000	Importo Max di Euro 4000
<i>Riferimento amministrativo in procedimenti complessi</i>		Importo Max di Euro 2.000	Importo Max di Euro 3.000	Importo Max di Euro 4000
<i>Riferimento, contabile in procedimenti complessi</i>		Importo Max di Euro 2.000	Importo Max di Euro 3.000	Importo Max di Euro 4000
<i>Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico</i>	Importo Max di Euro 1.000	Importo Max di Euro 2.000	Importo Max di Euro 3.000	
<i>RUP</i>			Importo Max di Euro 3.000	Importo Max di Euro 4000
<i>Altri incarichi</i>	Importo Max di	Importo Max di	Importo Max di	Importo Max di



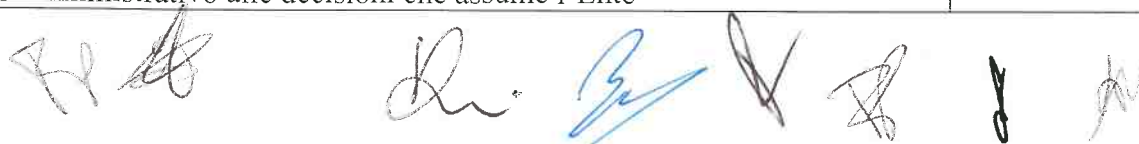
	Euro 1.000	Euro 2.000	Euro 3.000	Euro 4000
--	------------	------------	------------	-----------

16. L'indennità di specifica responsabilità e dell'indennità di funzione viene individuata sulla base della ponderazione di punteggi mediante i seguenti criteri:

PONDERAZIONE DEI PUNTEGGI PER LE AREE DEGLI OPERATORI, OPERATORI ESPERTI E ISTRUTTORI	
Indicatore A) "Strategicità operativa/collaborativa" le responsabilità conferite hanno un impatto sui risultati attesi	
abbastanza rilevante	fino a 40 punti
mediamente rilevante	fino a 20 punti
contenuto	fino a 5 punti
Indicatore B) "Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti"	
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti di particolare rilievo e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Inoltre, l'incarico può riferirsi a funzioni assegnate dal Responsabile titolare di EQ per far fronte ad attività di progetto	fino a 30 punti
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti semplici, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).	fino a 15 punti
Le attività devono essere caratterizzate inoltre da conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi	fino a 5 punti
Indicatore C) "Autonomia"	
Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico-amministrativo alle decisioni che assume l'Ente	fino a 30 punti
Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 15 punti
Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare di EQ o dalla Posizione Organizzativa di riferimento	fino a 5 punti



PONDERAZIONE DEI PUNTEGGI PER L'AREA DEI FUNZIONARI	
Indicatore A) "Strategicità operativa/collaborativa" le responsabilità conferite hanno un impatto sui risultati attesi	
abbastanza rilevante	fino a 30 punti
mediamente rilevante	fino a 15 punti
contenuto	fino a 5 punti
Indicatore B) "Coordinamento risorse umane"	
per più di 3 persone interne coordinate	fino a 10 punti
da 1 a 3 persone interne coordinate	fino a 5 punti
nessuna persona coordinata	0 punti
Indicatore C) "Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti"	
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti di particolare rilievo e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.	fino a 30 punti
Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti mediamente complessi, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.). Le attività devono essere caratterizzate inoltre da conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.	fino a 15 punti
Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti meno complessi che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da sufficienti conoscenze mono specialistiche, con frequente necessità di aggiornamento, con contenuto di concetto e con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi. Media complessità dei problemi da affrontare.	fino a 5 punti
Indicatore D) "Autonomia"	
Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico-amministrativo alle decisioni che assume l'Ente	fino a 30 punti



Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 15 punti
Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare di EQ o dalla Posizione Organizzativa di riferimento	fino a 5 punti

17. La determinazione dell'importo attribuibile di ottiene come segue:

DETERMINAZIONI IMPORTI DELLE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ PER OGNI AREA				
	Operatori	Operatori specializzati	Istruttori	Funzionari (non titolari di EQ)
fino a 30 punti	Euro 400	Euro 800	Euro 1.000	Euro 1.500
da 31 a 60 punti	Euro 600	Euro 1.000	Euro 1.500	Euro 2.000
da 61 a 80 punti	Euro 800	Euro 1.200	Euro 2.000	Euro 3.500
da 81 a 100 punti	Euro 1.000	Euro 2.000	Euro 3.000	Euro 4.000

18. Il valore effettivo sarà riparametro in proporzione alle risorse disponibili definite in sede di CCDI.
19. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, co. 1, D.L. n. 112/2008.
20. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.
21. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71, D.L. n. 112/2008; in caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. n. 112/2008, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
22. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata entro il mese di Maggio dell'anno successivo.


Art. 22 – Indennità condizioni di lavoro (artt. 70-bis, CCNL 21.05.2018 e 84-bis, 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.
- 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 da definire in sede di accordo annuale di parte economica entro il limite massimo fissato nella normativa di riferimento;
- 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

 27

- 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.
(ad esempio le problematiche legate alla gestione dei minori).

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.

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.
4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di E.Q., sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
 5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Titolo VI – DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 23 – Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (artt. 16-20, CCNL 16.11.2022)

1. L'Ente può determinare, con separati provvedimenti, i criteri generali per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione e il sistema di graduazione di ciascuna posizione. Trova applicazione "Metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)", approvato con D.G.C. n. 89 del 01/06/2023.
2. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ sono definiti all'interno del sistema di misurazione e valutazione della performance, destinando a tale particolare voce retributiva il 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento *ad interim*.

Art. 24 - Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ



1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente CCNL, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a. l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;
 - b. i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c. i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
 - d. i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e. i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f. i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g. l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
 - h. i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 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 L. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.



Titolo VII – DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

Art. 25 – Lavoro agile (artt. 63-67, CCNL 16.11.2022)

1. Il lavoro agile di cui alla L. n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.
2. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
3. L'Amministrazione, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale (artt. 63-67 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022), ha stabilito con D.G.C. n. 5 del 19/01/2023 i criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro.

Titolo VIII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 26 – Welfare integrativo (art. 82, CCNL 16.11.2022)

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82, CCNL 16.11.2022 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

Titolo IX – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 27 – Reperibilità (art. 24, CCNL 21.05.2018)

1. L'istituto della reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL 21.5.2018, viene istituito in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti per interventi non differibili e riferiti ai seguenti servizi essenziali:
 - nei servizi tecnici, per la squadra operai;
 - nel servizio vigilanza della polizia municipale;
 - nei servizi demografici, limitatamente all'Ufficio di Stato Civile, per le giornate di chiusura del servizio comunicate alla Procura della Repubblica.
2. Per la squadra operai, in considerazione del numero degli addetti, si concorda di elevare a non più di 6 volte in un mese la messa individuale in reperibilità. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 12 volte per un numero massimo di 6 mesi all'anno.



3. Nello specificare che non ci si intende avvalere della possibilità di elevare la misura dell'indennità, si intendono qui richiamato e applicato tutto quanto stabilito all'art. 24, CCNL 21.05.2018.
4. Il Responsabile del servizio finanziario provvederà mensilmente alla liquidazione dei compensi spettanti ai lavoratori per la su detta indennità, sulla base delle comunicazioni ricevute dai Responsabili di area/settore, fatta eccezione per i servizi demografici per la quale la liquidazione è annuale.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa e individuale.

Titolo X – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONE DI LEGGE

Art. 28 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. (art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 16/11/2022)

1. 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. 29 – 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)

1. 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.
2. 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 EQ competente.

Art. 30 – Compensi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;
 - 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.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

**Art. 31 – 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 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.

Art. 32 – Orario di lavoro (art. 29, CCNL 16.11.2022)

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. L'orario di lavoro presso il Comune di Cortemaggiore è articolato su cinque giorni con due rientri settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Per particolari servizi e/o per determinati periodi dell'anno può essere stabilita un'articolazione diversa con distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni e un rientro settimanale e/o con fasce orarie differenziate. Ai dipendenti assegnati a servizi che non prevedono orari vincolati, è concessa una flessibilità in entrata di 60 minuti (07,30/08,30) e in uscita di 60 minuti. Gli eventuali debiti mensili vanno compensati dalle ore effettuate ed eccedenti il normale orario di servizio possibilmente nel mese di maturazione e secondo modalità concordate con il Responsabile di Servizio.
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs n.66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
4. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art.5 CCNL
5. 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.

6. La disciplina di dettaglio è demandata al regolamento sull'orario del lavoro dell'Ente.

Art. 33 – Turnazioni (art. 30, CCNL 16.11.2022)

- 1) Si applica per tale indennità quanto stabilito all'art. 30, CCNL 16.11.2022.
- 2) Il Responsabile del servizio competente (titolare EQ) provvederà:
- 3) entro il mese di gennaio di ogni anno, a indicare con proprio provvedimento il personale avente diritto alle indennità;
- 4) mensilmente, alla liquidazione dei compensi spettanti ai lavoratori per le su dette indennità, sulla base della verifica della presenza in servizio rilevata attraverso l'apposito software gestionale.
- 5) L'indennità maturata viene erogata sempre a consuntivo.
- 6) Le parti concordano che i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale possano optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, co. 5, lett d), ccnl 16.11.2022.
- 7) Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno è computato figurativamente a carico del Fondo.

Art. 34 – Orario multiperiodale (art. 31, CCNL 16.11.2022)

1. Le parti prendono atto che l'Ente non ha attivato l'orario multi periodale.

Art. 35 – Lavoro straordinario (art. 32, CCNL 16.11.2022)

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, il Responsabile del servizio finanziario comunica l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario ad ogni Responsabile.
2. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
3. Le parti concordano che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo lavoro.
4. La prestazione è espressamente autorizzata dal Responsabile di area o di settore, sulla base delle esigenze organizzative individuate dall'Ente e dovrà essere debitamente motivata. L'autorizzazione non potrà essere inferiore ad un tempo di 30 (trenta minuti).
5. In sede di monitoraggio e/o per sopravvenute esigenze gestionali, si potrà determinare una diversa ripartizione tra le aree e/o i settori del monte ore assegnato, fermo restando i limiti complessivi della spesa.
6. A domanda, il lavoratore potrà optare per il recupero delle ore di straordinario effettuate, compatibilmente con esigenze di servizio. Il recupero delle ore dovrà avvenire entro l'anno successivo.
7. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, co. 3, CCNL 16.11.2022.

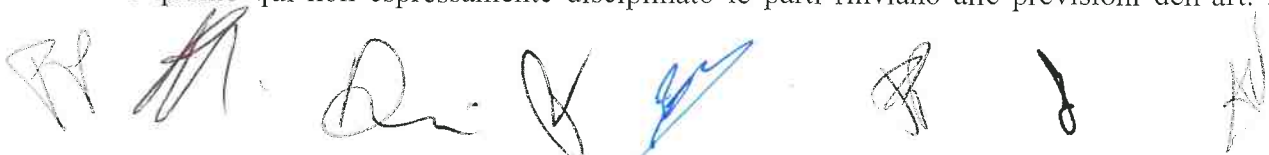
Art. 36 – Pausa (artt. 34 e 35, co. 10, CCNL 16.11.2022)



1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore è previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai sensi dell'art. 34, CCNL 16.11.2022, ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. Nelle giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano (ordinario), la pausa pranzo è stabilita in un'ora; è consentita da riduzione ad almeno trenta minuti solo ed esclusivamente per il recupero della flessibilità giornaliera.
4. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 36, co. 4, CCNL vigente.
5. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.
6. In tutti i casi in cui non è prevista la pausa pranzo, il dipendente non può usufruire del servizio mensa.
7. Vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di 10 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
 - a) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sei ore di lavoro;
 - b) Area della vigilanza;
 - c) Servizi bibliotecari, scolastici, educativi, museali;

Art. 37 – Orario di lavoro flessibile (art. 36, CCNL 16.11.2022)

1. La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
2. Le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici.
3. La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
4. Sono mantenute fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale; in particolare:
 - in 60 minuti, dalle ore 07.30 alle ore 08.30, in merito alle fasce temporalità di flessibilità in entrata;
 - in 60 minuti, in merito alle fasce temporalità di flessibilità in uscita, salvo che l'applicazione dell'istituto coincida con l'orario di apertura al pubblico, che rende di fatto inapplicabile tale facoltà per il lavoratore.
5. 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 o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - 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.
6. Per quanto qui non espressamente disciplinato le parti rinviano alle previsioni dell'art. 36,



CCNL siglato in data 16.11.2022.

Art. 38 – Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53, CCNL 21.05.2018 e art. 62, CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 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. 39 – Ferie e Permessi

1. Le parti concordano che di norma entro il mese di aprile, i dipendenti debbano presentare ai propri dirigenti/responsabili dei servizi il loro piano ferie, per il periodo estivo e entro il 10 novembre e per il periodo ricadente nelle festività del 25 dicembre, 1 e 6 gennaio. Ricevuta la programmazione il dirigente/responsabile risponde entro il 15 giorni con la relativa autorizzazione, a fronte della quale il dipendente formalizza la propria richiesta. In caso di diniego della programmazione presentata, il dirigente/responsabile convoca il dipendente al fine di concordare un altro periodo, in particolare garantendo il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre e comunque una equa rotazione nei periodi delle festività. Nel caso di necessità, il dipendente può chiedere in qualsiasi momento dell'anno una modifica al proprio piano ferie, presentato entro il mese di aprile, che dovrà comunque essere approvato nuovamente dal proprio dirigente/ responsabile del servizio. Il dirigente deve esprimersi con accoglimento entro le 24 ore.
2. Le domande di ferie, al di fuori dei periodi indicati al comma 1 del presente articolo, e dei permessi da parte dei dipendenti devono essere presentate al proprio dirigente/responsabile del servizio almeno 48 ore prima del giorno o dei giorni dei quali il dipendente dovrà fruire. Vanno opportunamente considerate da parte del dirigente/responsabile del servizio le motivate esigenze non programmabili e di carattere eccezionale per la fruizione delle ferie. In tal caso, i dipendenti

 35

potranno presentare domanda anche in un periodo inferiore alle sopracitate 48 ore. I termini temporali indicati al presente comma non si applicano ai permessi di cui alla Legge n. 104/92, per i permessi a causa di lutto, maternità e paternità, e altre fattispecie connotate da imprevedibilità e urgenza.

3. Per quanto riguarda i permessi brevi, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile del servizio.
4. La formulazione dell'articolo 41 del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022 in materia di permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari, non prevede più la necessità per il dipendente, di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere comunque motivato e formalizzato.
5. I permessi per particolari motivi personali e familiari possono essere cumulati nella stessa giornata con altra tipologia di permesso orario, che configuri un diritto soggettivo del dipendente, non limitato da alcuna variazione di compatibilità con le esigenze di servizio.
6. I permessi brevi devono essere recuperati dal dipendente entro i due mesi successivi.

Art. 40 – Servizio mensa e Modalità di erogazione dei buoni pasto

1. I dipendenti che prestano la propria attività lavorativa per un periodo superiore alle sei ore hanno diritto di beneficiare di una pausa pranzo di almeno 30 minuti al fine della consumazione del pasto.
2. Tale disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario retribuito e non o per recupero.
3. L'Amministrazione in caso di impossibilità di istituzione del servizio di mensa, attribuirà al personale dei buoni - pasto sostitutivi da utilizzarsi negli esercizi convenzionati.
4. Il servizio di mensa è gratuito anche per il personale obbligato contrattualmente alla vigilanza e assistenza dei minori ed alle persone non autosufficienti. Il tempo necessario al consumo del pasto o del servizio sostitutivo è considerato a tutti gli effetti orario di lavoro.
5. Attesa la necessità di una gestione flessibile dell'orario per garantire le esigenze particolari ed impreviste che quotidianamente si verificano in ciascun servizio, i dipendenti possono effettuare, in via temporanea, su base volontaria e previa autorizzazione del proprio dirigente/responsabile, la pausa mensa in orario diverso da quello stabilito.
6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato che prestino servizio presso l'Ente, con attività di lavoro programmata dall'Amministrazione che svolgano il proprio servizio per più di sei ore e la propria attività lavorativa ordinaria o straordinaria retribuita e non o per recupero, compreso il tempo per la pausa pranzo, dalle ore 8.00 alle ore 17.30 o dalle ore 13.00 alle ore 21.30 (serale), hanno diritto al buono mensa.
7. La fascia di orario per la pausa pasto è fissata dalle ore 13.00 (orario minimo di inizio) alle ore 15.00 (orario massimo di fine pausa) e dalle ore 19.30 (orario minimo di inizio) alle ore 21.30 (orario massimo di fine pausa). La timbratura per il rientro dalla pausa pranzo ha 15 minuti di flessibilità. Il dipendente è tenuto - entro il mese successivo - al recupero del citato ritardo. Se la pausa sarà di durata inferiore a quella autorizzata sarà calcolato automaticamente l'intero intervallo. Tale disciplina si applica anche nei casi di lavoro straordinario retribuito e non o per recupero, nel caso in cui si superino le sei ore di servizio.
8. Allo scopo di garantire, per ragioni organizzative, la continuità dell'erogazione dei servizi all'utenza nell'ambito del settore della protezione civile, dell'area della vigilanza e di Polizia Locale, dell'area scolastica ed educativa, delle biblioteche e dei musei (ove esistenti) potranno essere individuate, le figure professionali che, al fine dell'attribuzione del buono pasto, potranno fruire di una pausa pranzo di durata inferiore e pari a 10 minuti, ai sensi dell'art. 8 del



D.to L.vo n. 66/2003, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, nel caso in cui non sia possibile prevedere un'organizzazione di lavoro che consenta una pausa pranzo di 30 minuti.

9. L'amministrazione può istituire il buono pasto, compatibilmente con la risorse finanziarie a disposizione dell'Ente

Titolo XI – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 41 – Formazione del personale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il piano formativo deve prevedere, dove ritenuto necessario, specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto, secondo le indicazioni di cui agli artt. 67 e 69, CCNL 16.11.2022.
2. Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'Ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'0.5 % del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
3. Il Comune promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro):
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni di massima nei primi tre mesi;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;
 - percorsi formativi mirati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di periodi prolungati di assenza dal lavoro.
4. Il Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. 5, CCNL 16.11.2022.
5. Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54, 55 e 56, CCNL 16.11.2022.

Art. 42 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

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, altresì, 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 su 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.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, co. 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 43 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità dell'occupazione; tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, la costituzione di un'architettura di sistema efficiente ed efficace e l'aggiornamento costante delle dotazioni tecnologiche, ivi comprendendo la sostituzione dell'hardware obsoleto e la ricerca dei software gestionali più idonei a facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.

Titolo XII – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 44 – Indennità di funzione (art. 97, CCNL 16.11.2022)

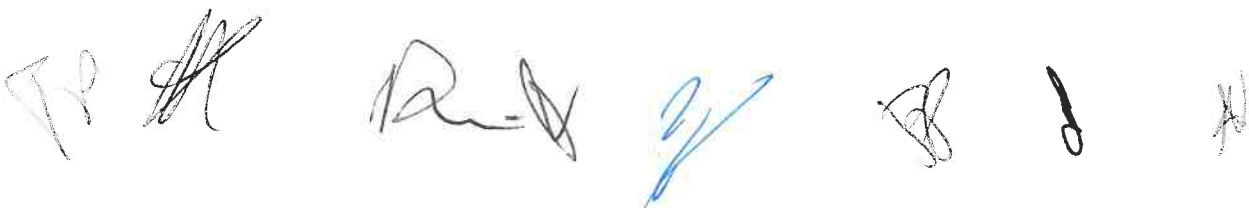
1. L'indennità disciplinata dall'art. 97 del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito dal personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non sia titolare di EQ. L'indennità non è cumulabile con quella di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione degli specifici compiti di responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Comandante della Polizia Municipale. Tale disciplina avrà decorrenza dall'anno 2023.

2. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata a consuntivo.

3. L'indennità è correlata al grado, ai compiti, alle attività e alle responsabilità effettivamente svolte.

4. Il Comandante della Polizia Municipale compila il modulo descrittivo della posizione di specifica responsabilità e assegna un punteggio numerico a ogni parametro previsto dal sistema di pesatura come risultante dall'art. 21 "indennità per specifiche responsabilità".

Il sistema di pesatura di cui all'art.21 "indennità per specifiche responsabilità" è integrato dalla seguente tabella che assegna un punteggio aggiuntivo in ordine al grado del personale.



Categoria del personale di PL	Grado del personale	
Personale di polizia locale area istruttori	Agente di polizia locale	1
	Agente scelto di polizia locale	1,5
	Assistente di polizia locale	2
	Assistente scelto di polizia locale	2,5
	Assistente capo di polizia locale	3
	Soprintendente di polizia locale	3,5
	Soprintendente Maggiore di polizia locale	4
Personale di polizia locale area funzionari/EQ	Ispettore di polizia locale	4,5
	Ispettore scelto di polizia locale	5
	Ispettore capo di polizia locale	5,5
	Ispettore superiore di polizia locale	6,0
	Commissario di polizia locale	6,5
	Commissario capo di polizia locale	7
	Commissario superiore di polizia locale	7,5
	Dirigente di polizia locale	8
	Dirigente di città capoluogo di provincia di polizia locale	9

6. il punteggio attribuito ad ogni posizione di lavoro ne determinerà la collocazione in una delle fasce individuate dal sistema di pesatura, in relazione alle quali si concorda la seguente quantificazione:

DETERMINAZIONI IMPORTI DELLE INDENNITÀ DI FUNZIONE (art. 97, CCNL 16.11.2022)				
	Operatori		Istruttori	Funzionari (non titolari di EQ)
fino a 30 punti			Euro 1.000	Euro 1.500
da 31 a 60 punti			Euro 1.500	Euro 2.000
da 61 a 80 punti			Euro 1,800	Euro 3.500
da 81 a 100 punti			Euro 3.000	Euro 4.000

7. Il valore effettivo sarà riparametro in proporzione alle risorse disponibili definite in sede di CCDI.

8. La corresponsione dell'indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

Art. 45 – Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione dell'art. 100 del CCNL del 16.11.2022, al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera se rende la prestazione lavorativa per almeno 4 ore giornaliere prestate e svolte effettivamente all'esterno.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. In considerazione della dimensione dell'Ente, della struttura organizzativa in essere, della dimensione del territorio e del contesto sociale omogeneo, si concorda non sia necessario individuare differenziazioni nel compenso, che viene determinato in € 2,00 al giorno.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del vigente CCNL;
 - È cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
 - È cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - È cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. Tale riconoscimento avviene su attestazione mensile a consuntivo, da parte del Responsabile del servizio di Polizia locale, del servizio svolto all'esterno secondo i requisiti di cui al comma 2
6. L'indennità maturata viene erogata sempre a consuntivo.
7. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno

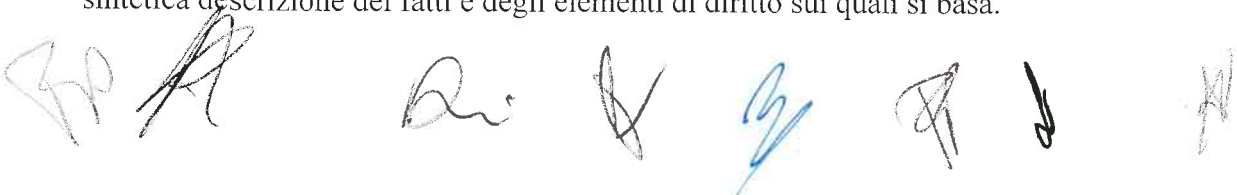
Titolo XIII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 46 – Utilizzo dei risparmi

1. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono.
2. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.
3. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
4. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, co. 1, D.L. n. 112/08 come convertito nella L. n. 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) costituiscono anche essi economia di bilancio.
5. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.

Art. 47 – Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.



2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3, co. 5, CCNL 16.11.2022).
3. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

Art. 48 – Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Cortemaggiore, 7 Dicembre 2023

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE – FIRMA	
FRANCESCO PALOPOLI Segretario Comunale – Presidente	
DAVIDE MORI Responsabile del Settore Lavori Pubblici ed Ambiente	
CLARA GHIZZONI Responsabile del Settore Economico-Finanziario	ASSENTE
RAFFAELLA RIGOLLI Responsabile del Settore Affari Generali e Istituzionali	
FEDERICA PARMA Responsabile del Servizio Socio Assistenziale	
ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI – FIRMA	
CISL (Luca Siliprandi)	
UIL (Gianmaria Pighi)	
CGIL (Gorra Alberto)	
RSU UIL (Marocchi Ezio)	ASSENTE
RSU DICCAP (Gimmelli Francesco)	

