

COMUNE DI MOZZECANE

Provincia di Verona

**CONTRATTO
COLLETTIVO
INTEGRATIVO
ANNI 2023 - 2025**



[Handwritten signatures and initials]
CIRFP
dan
J
J
VILFRL

ANNI 2023 - 2025

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. del personale dipendente del Comune di Mozzecane per il triennio 2023 - 2025

ART. 1

OGGETTO

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e il CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019 - 2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 (di seguito CCNL 2019/2021) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi e dei vincoli previsti dalla legge.

ART. 2

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in servizio presso il Comune di Mozzecane, ivi compreso il personale comandato o distaccato, qualora i relativi istituti del salario accessorio non vengano riconosciuti dall' Ente di appartenenza. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a mesi sei nell'arco dell'anno solare si applicano esclusivamente gli istituti del salario accessori obbligatori in relazione alla prestazione effettuata.
2. Il presente CCI si applica anche al personale in servizio presso il Comune di Mozzecane con contratto di somministrazione di lavoro nei limiti e secondo le modalità previste dalle disposizioni normative in materia.

ART. 3

DURATA

1. Il presente CCI ha efficacia dalla data di sottoscrizione e validità fino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
2. Con cadenza annuale vengono negoziati i criteri di ripartizione delle risorse fra le diverse possibilità di utilizzo previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
3. A seguito della sottoscrizione di un nuovo CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, le parti si riservano di rivedere i contenuti del presente CCI, secondo i termini e le modalità che verranno individuate dal nuovo CCNL.
4. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo, fatte salve le eventuali modifiche normative di legge o contrattuali sopravvenute, in contrasto con il medesimo.

ART. 4

QUANTIFICAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE E CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI E PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi dell'art. 79, comma 1, lettera c).
2. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 CCNL 2019/2021 (incarichi di Elevata Qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art. 79, comma 1, lettere b) e d), a quelle di cui ai commi 1bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base a disposizioni di legge.
3. La parte stabile del Fondo delle risorse decentrate è destinata a finanziare i seguenti trattamenti economici fissi indicati dall'art 80 del CCNL 2019/2021:

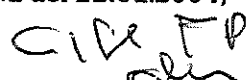
- differenziali di progressione economica spettanti al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti;
- quote delle indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL del 22.01.2004;

DLFPL
#







CIDFPL


- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido di cui all' art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001;
 - indennità corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 06.07.1995;
4. Le parti convengono che le restanti risorse del Fondo delle risorse decentrate rese annualmente disponibili, al netto dell'importo consolidato destinato a finanziare i trattamenti economici fissi di cui al precedente comma 1, siano ripartite tra i diversi istituti contrattuali secondo la disciplina dei successivi articoli del presente CCI.
 5. Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance individuale una percentuale almeno pari al 30% delle risorse della parte variabile del Fondo delle risorse decentrate rese annualmente disponibili, ad esclusione delle risorse di cui alle lettere c) – *risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge* - e f) – *incentivi alla produttività dei messi notificatori* – dell'art. 67, comma 3, del CCNL 2016/2018.
 6. Eventuali risorse di parte stabile residue, non utilizzate per gli istituti contrattuali di cui al precedente comma 3, concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance individuale e organizzativa secondo il sistema di valutazione e misurazione della performance dell'Ente.

ART. 5

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 81 DEL CCNL 2019/2021)

1. Le parti definiscono una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2019/2021 pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione dell'Ente.
2. L'ammontare del premio individuale viene calcolato applicando il 30% al rapporto tra le risorse destinate alla performance individuale e il numero dei dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, con esclusione dei titolari di incarichi di EQ.
3. La maggiorazione viene attribuita al dipendente che risulti aver conseguito la valutazione annua più elevata; a parità di valutazione la maggiorazione viene attribuita al dipendente inquadrato nella categoria e nella classe economica inferiori e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con la maggior anzianità di servizio complessiva, a condizione che non abbia già conseguito tale premio individuale l'anno precedente.
4. Non sono interessati dal presente articolo i dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

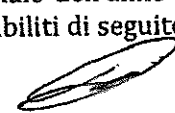
ART. 6

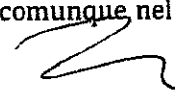
PROGRESSIONI ECONOMICHE

DISCIPLINA GENERALE

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. La progressione economica si realizza nel limite delle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 2019/2021 disponibili, che sono a tal fine destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è quantificata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022. A tali somme vanno aggiunti gli incrementi del differenziale stipendiale, come individuati negli artt. 92, 96 e 102 dello stesso CCNL 16/11/2022.
3. Ogni anno possono essere attribuiti differenziali stipendiali nel rispetto del principio della selettività e della quota limitata previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, che l'Ente deve garantire. Il numero dei differenziali è definito in base ad una percentuale entro il 50% del totale del personale avente i requisiti alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento e comunque nel limite delle risorse stanziare ed in coerenza con i criteri stabiliti di seguito.







4. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di conclusione della procedura selettiva.

ART. 7

PROCEDURA PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

1. Concorrono alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente che, alla data del 1° gennaio dell'anno di effettuazione della procedura, siano in possesso dei seguenti requisiti:

- valutazione della performance individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, in ciascuna annualità del triennio precedente;
- nessuna sanzione disciplinare superiore alla multa nel biennio precedente la procedura selettiva;
- periodo minimo di permanenza nel profilo in godimento pari a 2 anni al 1° gennaio dell'anno di effettuazione della procedura selettiva;

2. I criteri di valutazione sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

1) VALUTAZIONE:

- la valutazione della performance individuale deve essere riferita alle valutazioni conosciute alla data di riferimento della selezione, che non siano però antecedenti agli ultimi 5 anni nel caso in cui non sia stato possibile effettuare la valutazione, a causa di assenza dal servizio, in relazione ad una delle annualità;
- il punteggio sarà attribuito sulla base della media delle valutazioni assegnate ad ogni dipendente nel triennio precedente;
- nel caso in cui il dipendente abbia conseguito presso il Comune di Mozzecane una o due valutazioni, per gli anni mancanti verrà applicata la media delle valutazioni possedute;
- il punteggio massimo attribuibile per la valutazione è 500 (peso ponderale sul totale: 73,5%)

2) QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE MATURATA, misurabile mediante:

- esperienza acquisita nella posizione economica in godimento, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché di comparti diversi:

punti 12 per ogni anno di anzianità nel profilo professionale od equipollente, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito (per frazioni inferiori all'anno, punti 1 per ogni mese o frazione pari ad almeno giorni 15); per i dipendenti che sono stati soggetti a cambio di profilo verranno considerati per intero i periodi di servizio svolti dalla data del cambio profilo alla data di decorrenza di attribuzione del differenziale stipendiale, mentre sarà applicato un coefficiente di punti 0,7 per ogni mese o frazione pari ad almeno giorni 15 ai periodi di servizio precedenti alla data di cambio profilo e, a ritroso, fino alla data di attribuzione dell'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito;

punteggio massimo attribuibile punti 180 (peso ponderale sul totale: 26,5%).

3. L'ufficio personale, una volta definita la procedura di selezione del personale dipendente relativamente all'annualità di riferimento, procede alla verifica dei potenziali destinatari delle progressioni economiche, definendo una graduatoria. Lo stesso ufficio personale renderà noto, mediante e-mail indirizzata a tutti i dipendenti comunali, i nominativi dei beneficiari della progressione economica sulla base dei criteri in precedenza indicati. Entro 5 giorni dalla data di inoltro della e-mail, qualsiasi dipendente interessato a verificare la corretta applicazione dei criteri sopra descritti, potrà rivolgersi all'ufficio personale per eventuali chiarimenti e rilievi. Successivamente, il Responsabile dell'ufficio personale procederà all'approvazione della graduatoria rendendola definitiva.

4. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni e aziende ha diritto a partecipare alle selezioni per le progressioni economiche previste per il restante personale del Comune di Mozzecane. A tal fine il Comune di Mozzecane concorda con l'Ente presso cui il dipendente è comandato o distaccato le modalità di acquisizione e utilizzazione delle informazioni necessarie ai fini della valutazione da effettuarsi secondo i criteri di cui al presente articolo.

UICPL
F

CIDFP
nu

5. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 92, 96 e 102 del CCNL 16/11/2022. Ai fini dell'applicazione degli incrementi, si precisa quanto segue:
- l'incremento di cui all'art. 96 verrà riconosciuto solo previa adozione di formale e motivato atto di conferimento dell'incarico da parte del Comandante del Corpo di Polizia Locale di individuazione del nominativo del personale al quale verrà affidata la funzione di coordinatore comportante l'assunzione diretta di una particolare responsabilità dell'attività lavorativa collegata al raggiungimento di un risultato. Il conferimento dell'incarico è connesso al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986 e deve avere carattere continuativo e corrispondente all'anno solare;
 - l'iscrizione a Ordini o Albi professionali deve essere richiesta per l'esercizio delle rispettive mansioni e, per determinati profili, prevista nei bandi di concorso quale requisito di partecipazione.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del presente articolo verranno posti in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

ART. 8

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è determinata secondo il sistema di valutazione e misurazione della performance dell'Ente, destinando a tale voce retributiva una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle Elevate Qualificazioni, oltre all'ulteriore quota di cui all'art. 79, comma 3, del CCNL 2019/2021.
2. I risparmi della retribuzione di posizione che si dovessero verificare in corso d'anno incrementano la quota di risorse destinate alla retribuzione di risultato del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione.

ART. 9

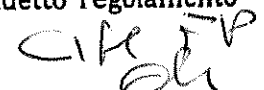
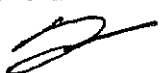
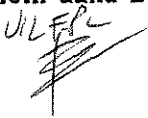
INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PERSONALE POLIZIA LOCALE

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia Locale chiamato a svolgere, in via continuativa e prevalente, servizi esterni di vigilanza. Il personale viene individuato in base ad una specifica disposizione di servizio del Comandante del Corpo della Polizia Locale
2. L'importo dell'indennità viene determinato in Euro 1,50 per ogni giorno di lavoro non inferiore alla metà dell'orario previsto.
3. La corresponsione dell'indennità viene effettuata con cadenza mensile, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, subordinatamente al controllo da parte dell'ufficio personale dei giorni di presenza in servizio.
4. In base all'Orientamento Applicativo Aran CFL 41 del 03 aprile 2019, le parti concordano di finanziare l'importo dell'indennità di cui al presente articolo con quota parte dei proventi delle violazioni al codice della strada di cui all'art. 208, comma 4, lettera c), e comma 5, del D.Lgs. n. 285/1992.

ART. 10

PRESTAZIONI DEL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ E INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO (ART. 56 TER CCNL 2016/2018)

1. La Giunta Comunale di riserva di approvare un regolamento disciplinante le tipologie e le modalità di svolgimento dei servizi aggiuntivi del personale della Polizia locale rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per le attività di sicurezza e di polizia necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi del combinato disposto dell'art. 22, comma 3bis, del DL 50/2017, convertito con modificazioni dalla Legge 96/2017 e dell'art. 56 ter CCNL 2016/2018. Con il suddetto regolamento



verranno definiti anche i criteri di valutazione delle richieste presentate dai soggetti privati richiedenti, la quantificazione dell'onere economico a loro carico, nonché le modalità di versamento al Comune, da parte degli stessi soggetti privati, dei costi relativi ai servizi resi dal personale della Polizia Locale in occasione dell'evento.

ART. 11

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER L'UFFICIO TRIBUTI DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 1091, DELLA LEGGE N. 145/2018

FINALITÀ DEL REGOLAMENTO

Potenziare le risorse strumentali dell'ufficio tributi dell'Ente, incentivando e valorizzando nel contempo il personale dipendente dell'Ente, di profilo tecnico e/o amministrativo e/o contabile, impiegato nella attività di accertamento dei tributi comunali IMU e TARI.

PERSONALE INTERESSATO

Dipendenti a tempo indeterminato e determinato, in servizio presso l'ufficio tributi del Comune, nonché dipendenti appartenenti ad altre unità organizzative dell'Ente assegnati temporaneamente all'ufficio tributi in qualità di collaboratori in attività di controllo, liquidazione o accertamento dell'evasione tributaria.

QUANTIFICAZIONE DEL FONDO INCENTIVI

Il fondo per il compenso incentivante è relativo al maggior gettito IMU e TARI, accertato e riscosso, nell'anno precedente a quello di riferimento, risultante dal rendiconto relativamente alle attività di accertamento svolta dal personale dipendente. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione. Con cadenza annuale la Giunta definirà la misura massima della percentuale sul maggior gettito accertato e riscosso destinata al compenso incentivante entro il limite del 5% previsto dall'articolo 1, comma 1091, della Legge 145/2018. Nel caso in cui la Giunta non definisca annualmente la percentuale, si farà riferimento alla percentuale stabilita l'anno precedente.

RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVI

L'80% delle risorse finanziarie del fondo verrà ripartito fra i dipendenti interessati in modo razionale, equilibrato e proporzionato alle responsabilità attribuite a ciascun dipendente coinvolto, valorizzando in particolare la figura del responsabile e del delegato delle imposte, tenendo conto della complessità delle attività espletate, della flessibilità lavorativa, della tempestività nello svolgimento delle mansioni svolte e della qualità dei rapporti con l'utenza. Dalla ripartizione del fondo è escluso il personale avente qualifica dirigenziale.

Il restante 20% è destinato dall'Ente all'acquisto di beni e strumentazioni tecnologiche funzionali all'ufficio tributi e alla attività formativa dei dipendenti.

ART. 12

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro è destinata a remunerare personale chiamato a svolgere attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e attività implicanti il maneggio valori, secondo modalità prestazionali realmente ed effettivamente differenziate rispetto a quelle degli altri lavoratori e non caratterizzanti in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.
2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento e comprende le seguenti attività:
 - attività a rischio: svolte dal personale operaio adibito ad attività manutentive sulle strade e, in genere, sul patrimonio comunale (giardini, immobili, impianti a reti ecc); al personale individuato viene corrisposta una indennità giornaliera pari ad Euro 1,50;
 - attività di maneggio valori: svolte dall'economo comunale; al personale individuato viene corrisposta un'indennità giornaliera pari ad Euro 1,55;
3. Il Responsabile del Settore di competenza individua formalmente i soggetti destinatari dell'indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento di attività soggetta a rischio.

4. L'indennità disciplinata dai precedenti commi del presente articolo, troverà applicazione dalla sottoscrizione del presente CCI, con la precisazione che, per i mesi dell'anno antecedenti la sottoscrizione verranno riconosciute, ai dipendenti già individuati, le indennità previgenti equivalenti a quelle previste dal presente articolo (indennità per lo svolgimento di attività a rischio e di maneggio valori).

ART. 13

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. In continuità con la precedente contrattazione nazionale e integrativa, l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 2019/2021 compete alle seguenti figure professionali:
 - personale di categoria D, che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione, che svolga compiti che comportano specifiche responsabilità - con incarichi di rilevanza esterna e potere di firma in sostituzione di incaricato di Elevata Qualificazione - indennità annua lorda di € 2.000,00;
 - personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale - indennità annua lorda di € 300,00.
2. Gli importi delle indennità per specifiche responsabilità sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario contrattuale di servizio.
3. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a partire dal 01/01/2023.

ART. 14

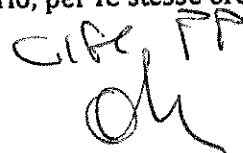
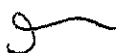
TURNAZIONI

1. L'indennità prevista e disciplinata dall'art. 30 CCNL 2019/2021 è attribuita al personale dei servizi comunali all'uopo individuati che, organizzato in squadre/turni, garantisce il servizio in via continuativa (minimo 6 giorni la settimana) con rotazione ciclica dell'orario di lavoro in turni programmati, nel rispetto della misura e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.
2. Il servizio è gestito dal Responsabile del servizio competente, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
3. L'indennità di turno può essere erogata purché le strutture operative interessate prevedano la copertura di un "orario di servizio" giornaliero di almeno 10 ore consecutive.
4. La corresponsione dell'indennità viene effettuata con cadenza mensile, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

ART. 15

REPERIBILITÀ

1. L'indennità prevista e disciplinata dall'art. 24 CCNL 2016/2018, è attribuita al personale interessato dei Servizi comunali all'uopo individuati che, organizzato in squadre/turni, in giorni e ore programmati garantisce il servizio di "pronto intervento" per soddisfare esigenze di pubblica utilità imprevedibili ed indifferibili, tra quelle di competenza dell'Amministrazione, in assenza da lavoro ordinario di altro personale operativo dello stesso Servizio, nel rispetto della misura e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.
2. Ciascun dipendente interessato può essere messo in reperibilità per non più di 10 volte in un mese, considerando come "turno di reperibilità" una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità, indipendentemente dalla sua durata oraria e comunque non superiore al giorno solare 0/24.
3. Il personale in reperibilità è remunerato con la somma di Euro 13,00 per 12 ore di servizio e tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o, a richiesta del lavoratore, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione della indennità di reperibilità.



4. Il servizio è gestito dal Responsabile del Servizio competente, organizzando il personale individuato tenendo conto del principio di rotazione del personale e degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati.
5. La corresponsione dell'indennità viene effettuata con cadenza mensile, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, subordinatamente all'invio, da parte del Responsabile del servizio competente, all'ufficio personale del prospetto riepilogativo dei dipendenti aventi diritto, entro il giorno 4 del mese successivo.

ART.16

MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. Le parti definiscono i seguenti criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro:
 - il Comune si impegna a garantire al rappresentante dei lavori per la sicurezza il pieno e completo esercizio delle funzioni e delle facoltà previste dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008;
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità dei luoghi di lavoro e alla messa a norma di apparecchiature e impianti
 - coinvolgimento del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'ambito del programma di formazione e informazione del personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

ART.17

INNOVAZIONI TECNOLOGICHE, FORMAZIONE E QUALITÀ DEL LAVORO

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica influisce sulla quantità e qualità del lavoro e della occupazione, costituendo un fattore di rilievo sul piano programmatico, organizzativo e gestionale. Al fine di consentire a tutti i dipendenti un approccio costruttivo e consapevole alle nuove tecnologie, devono essere previsti, nell'ambito della programmazione formativa dell'Ente, appositi percorsi di formazione e di riqualificazione finalizzati a favorire la crescita e il miglioramento delle competenze professionali del personale.

ART. 18

CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

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

ART. 19

DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti disciplinati, si rinvia alle vigenti disposizioni dei CCNL.
2. In caso di modifiche alle disposizioni di legge o di CCNL che dovessero intervenire nel corso della vigenza del presente CCI e che dovessero avere implicazioni sui contenuti del presente accordo, si procederà ad eventuali integrazioni o modifiche.
3. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

PRESTAZIONI PREVIDENZIALI PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

1. Il Comune, in sede di destinazione delle risorse di cui all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992, conferma uno specifico fondo di previdenza complementare per il personale a tempo indeterminato della Polizia Locale, a decorrere dall'anno 2024, da finanziare con una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse di cui al citato art. 208, comma 4, lett. c), e comma 5, del D.Lgs. n. 285/1992.
2. Le risorse di cui al precedente comma 1 costituiscono contributi datoriali riferiti ai dipendenti della Polizia Locale interessati in proporzione all'orario contrattuale di lavoro e versati al Fondo previdenza complementare Perseo - Sirio.
3. Per la suddetta finalità l'Amministrazione, con apposita deliberazione di Giunta, provvede annualmente alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in base a quanto mediamente riscosso nelle annualità precedenti. La Giunta Comunale destina una quota non superiore ad € 600,00 annui per dipendente. Nel caso in cui le somme riscosse siano inferiori alle previsioni la Giunta Comunale si riserva di rimodulare, entro il 30 novembre dell'anno di riferimento, la quota di previdenza complementare tenuto conto dell'incasso effettivo, tenendo in considerazione la percentuale di riferimento del 5% sull'ammontare complessivo rendicontato da parte del Comandante.
4. La liquidazione delle somme relative al fondo individuato verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

VILFPL
#

Cide TP
du

e

J

B

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023 - 2025
PARTE ECONOMICA ANNO 2023

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

FONDO RISORSE DECENTRATE	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017	93.607,02
EURO 83,20 PER DIPENDENTE 31.12.2015	1.913,60
DIFFERENZA INCREMENTI PEO 2016-2018	2.661,47
EURO 84,50 PER DIPENDENTE 31.12.2018	1.859,00
DIFFERENZA INCREMENTI PEO 2019-2021	2.219,10
RIA PERSONALE CESSATO AA.PP.	24,96
DIFFERENZIALI STIPENDIALI B3 - B1 NUOVO ORDINAMENTO PROF.LE	692,25
ADEGUAMENTO LIMITE TRATTAM. ACCESSORIO ART. 23 D.LGS. 75/2017	3.300,21
PROGETTO MATRIMONI CIVILI	300,00
RISORSE PER INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	15.000,00
RISORSE PER RECUPERO EVASIONE IMU	10.000,00
RISORSE POTENZIAMENTO SERVIZI E INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO P.L.	4.000,00
INCREMENTO FINO ALL'1,2% DEL MONTE SALARI 1997	5.219,72
RISORSE PER ATTIVITÀ RICHIESTE DALL'ISTAT	2.500,00
INCREMENTO DA FONDO E.Q.	5.673,03
RISPARMIO DA STRAORDINARIO	8.837,15
FRAZIONE RIA PERSONALE CESSATO 2023	437,32
UNA TANTUM € 84,50 PPX AL 31.12.18 ANNI 2021-2022	3.718,00
INCREMENTO RISORSE 0,22% MONTE SALARI 2018 ANNI 2022 - 2023 (QUOTA FONDO)	2.105,78
TOTALE	164.068,61
FONDO ELEVATE QUALIFICAZIONI	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE EQ	43.153,95
RETRIBUZIONE DI RISULTATO EQ	6.750,00
INCREMENTO DA RISPARMIO F.DO EQ	5.673,02
INCREMENTO RISORSE 0,22% MS 2018 ANNI 2022 - 2023 (QUOTA EQ)	890,92
TOTALE	56.467,89

UILEPL

CIREFA
 20/11

Q





DESTINAZIONE PROVVISORIA DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

ISTITUTO CONTRATTUALE	IMPORTO (€)
DIFFERENZIALE STIPENDIALE STORICO	54.187,23
DIFFERENZIALI STIPENDIALI ANNO IN CORSO	4.000,00
INDENNITÀ DI COMPARTO	10.745,28
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - MANEGGIO VALORI	400,00
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - RISCHIO	550,00
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	2.783,33
PROGETTO MATRIMONI CIVILI (GC N. 102/2010)	300,00
ATTIVITÀ ISTAT	2.500,00
TURNO PL	7.400,00
POTENZIAMENTO SERVIZI DI PL - SERVIZIO ESTERNO PL	4.000,00
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 D.LGS. N. 50/2016)	15.000,00
INCENTIVI PER RECUPERO IMU - TARI	10.000,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE - PREMIO INDIVIDUALE	52.202,77
TOTALE	164.068,61

UILEPL
#

CIDE TP

du

BR

Q

9