

COMUNE DI OPPEANO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023 -2025

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza.

Art. 2 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

Art. 4 - Informazione, confronto e organismo paritetico

Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa

Art. 6 - Assemblee sindacali

Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali

TITOLO II - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I - NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 8 - Classificazione

Art. 9 - Progressioni tra le Aree del Nuovo Ordinamento Professionale

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 10 - Conferimento incarichi di EQ.

Art. 11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16.11.2022.

CAPO II - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 12 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 Ccnl)

Art. 13 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art.80 Ccnl)

Art. 14 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 15 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

Art. 16 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE 16

Art. 17 - Principi generali 16 Art. 19 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 19 - Principi generali

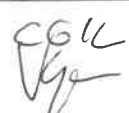
Art. 20 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro

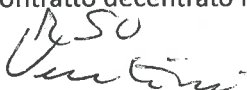
Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità

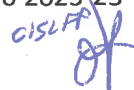
Art. 22 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

Art. 23 - Risorse destinate ai piani di welfare integrativo

Art. 24 - Indennità di reperibilità

FP CGIL


RSU


CISL


CSA


CAPO V - SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 25 - Principi generali

Art. 26 - Indennità di servizio esterno

Art. 27 - Indennità di funzione

Art. 28 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 29 - Utilizzo proventi delle violazioni del codice della strada

TITOLO IV - LAVORO A DISTANZA

CAPO I - LAVORO AGILE

Art. 30- Principi generali

Art. 31 - Accesso al lavoro agile

CAPO II - LAVORO DA REMOTO

Art. 32 - Accesso al lavoro da remoto

TITOLO V - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 33 - Elevazione limiti in materia di turni

Art. 34 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Art. 35 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 36 - Limite individuale annuo banca delle ore

Art. 37 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria

Art. 38 - Orario multiperiodale

Art. 39 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale

Art. 40 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario

Art. 41 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche

Art. 42 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio

Art. 43 - Riposo compensativo per attività prestata in giornata di festività infrasettimanale

Art. 44 - Piani di razionalizzazione della spesa e dei servizi

JS

FP CGIL
Vge

RSC

CSA

CISC FP

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza.

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.¹
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. L'amministrazione ai sensi dell'art.8 comma 3 del Ccnl 16.11.2022, convoca il tavolo negoziale per l'avvio della contrattazione entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme, in ogni caso al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Amministrazione si impegna ad avviare la negoziazione entro il 30 aprile di ogni anno, compatibilmente con l'approvazione degli strumenti di programmazione (PIAO) che devono essere approvati entro il 31 gennaio di ogni anno.

Art. 2 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni 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.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa (anche territoriale ai sensi dell'art.9 Ccnl 21.05.2018).
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:
 - informazione;
 - confronto;

FP CGIL
Vg

CSA FP
LS
CSA

- organismi paritetici di partecipazione.

4. Alle Organizzazioni Sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4 - Informazione, confronto e organismo paritetico

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del Ccnl 16.11.2022). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, almeno 5 giorni lavorativi prima l'adozione dell'atto, è resa in forma scritta, quale presupposto per la loro attivazione.

2. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.

3. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. L'incontro se richiesto dalle OO.SS. deve comunque avvenire entro e non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

4. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del Ccnl.

5. L'Organismo paritetico per l'innovazione è obbligatorio per gli enti con più di 70 dipendenti e costituisce una modalità relazionale con la finalità di attivare stabilmente dialoghi aperti e collaborativi su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato, al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

6. Le funzioni e i compiti dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, sono riassunti all'art.6 del Ccnl 16.11.2022 al quale si rimanda.

7. Nel caso che l'Organismo non venga istituito, le materie ad esso delegate diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art.5 Ccnl 16.11.2022.

Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal Ccnl, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del Ccnl e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.

2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del Ccnl 16.11.2022.

3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del Ccnl.

4. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, in tal caso gli incontri sono convocati dall'Amministrazione e vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

Art. 6 - Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite.

2. Il diritto di cui al precedente comma, si applica anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile o da remoto.

FP CGIL
Vp

OKLFP

LS

S

CSA
Ar

3. 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 del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) Ccnq. 4.12.2017 o dalla RSU unitariamente intesa.
4. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
5. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
8. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
9. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea.

Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del Ccnl, dotando le prime di un apposito indirizzo di posta elettronica aziendale.
2. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
3. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi. 1. L'amministrazione il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del Ccnl 16.11.2022, provvede per il personale presente in servizio, all'inquadramento nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico secondo la tabella B allegata al Ccnl.

TITOLO II - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I - NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 8 - Classificazione

1. L'amministrazione il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del Ccnl 16.11.2022, provvede per il personale presente in servizio, all'inquadramento nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico secondo la tabella B allegata al Ccnl.
2. Al personale automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione è attribuito lo stipendio tabellare della nuova area di destinazione indicato nella tabella G del

Ccnl, e il valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'Istituto delle Progressioni Economiche, mantenuto a titolo di differenziale stipendiale.

3. Il "differenziale stipendiale" non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del presente CCNL che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

4. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

5. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, sono automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione e proseguono fino a naturale scadenza.

6. In considerazione della rilevanza della innovazione operata dal Ccnl in materia di classificazione del personale, le parti condividono l'esigenza di aprire il confronto ai sensi dell'art.5 Ccnl al fine di condividere informazioni e dare piena attuazione al nuovo sistema di classificazione. 1. Le progressioni tra le aree possono aver luogo attraverso una "procedura a regime" ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art.3 del D.L. 80/2021,⁴ o attraverso una "procedura transitoria"

Art. 9 - Progressioni tra le Aree del Nuovo Ordinamento Professionale

1. Le progressioni tra le aree possono aver luogo attraverso una "procedura a regime" ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art.3 del D.L. 80/2021,⁴ o attraverso una "procedura transitoria".

2. L'Amministrazione ai sensi dell'art.6 del D.Lgs 165/2001, fornisce informativa sul piano triennale dei fabbisogni del personale, e al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dell'Amministrazione di appartenenza, apre il confronto con la parte sindacale ai sensi dell'art.5 del Ccnl 16.11.2022, per determinare i criteri per l'effettuazione della "procedura transitoria" come previsto dall'art.13 comma 6 del Ccnl sulla base degli elementi di valutazione di cui al comma 7 dello stesso articolo.

3. La progressione tra le Aree con "procedura ordinaria" avviene attraverso l'utilizzo delle risorse derivanti dalle ordinarie facoltà assunzionali. In tal caso occorre garantire una percentuale almeno del 50% del personale reclutato sia destinata all'accesso dall'esterno.

4. La progressione tra le Aree mediante la "procedura transitoria" deve essere attuata entro il termine del 31.12.2025, con procedure valutative, in deroga anche al titolo di studio, cui sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti previsti dalla tabella C del Ccnl. Le progressioni sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse previste nella Legge di bilancio 2022, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018. Per le progressioni mediante "procedura transitoria" non opera la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

5. L'amministrazione si impegna nel quadro di costituzione del fondo per l'anno 2023 a quantificare lo 0,55% del m.s. anno 2018 per l'applicazione dell'istituto delle progressioni tra le aree previsto dall'art.16 comma 6 del Ccnl.

6. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

7. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 10 - Conferimento incarichi di EQ.

1. L'Amministrazione istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità decisionale in base alle proprie esigenze organizzative. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie: a) direzione di unità organizzative complesse; b) alta professionalità.
2. Gli incarichi di EQ, possono essere affidati al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima Area.
3. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ, è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
4. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ, sono materia di confronto ai sensi dell'art.5 del Ccnl. Pertanto l'Amministrazione prima dell'adozione deve darne comunicazione alle parti sindacali che richiederanno l'attivazione del confronto. Il confronto può essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione.
5. I criteri per la graduazione delle posizioni ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione, sono materia di confronto ai sensi dell'art.5 del Ccnl. Pertanto l'Amministrazione prima dell'adozione deve darne comunicazione alle parti sindacali che richiederanno l'attivazione del confronto. Il confronto può essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione.
6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ; continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del Ccnl (Risorse decentrate) e l'avvio del confronto.
7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di EQ, 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 al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, dell'art.79 Ccnl. nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art. 11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16.11.2022.

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di Elevata Qualificazione previste nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La

metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:

a) La valutazione, secondo la scheda prevista nel sistema di misurazione e valutazione è espressa con un punteggio da 0 a 100, va correlata anche alla fascia di valore della posizione organizzativa rivestita;

b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;

c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.

4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del Ccnl, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'ODV, e può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad Interim,. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

CAPO II - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 12 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 Ccnl)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del Ccnl è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda le risorse di parte stabile, che di quella variabile.

2. La costituzione del fondo, anche provvisoria, propedeutica all'avvio delle trattative che deve avvenire entro il 30 aprile di ogni anno, come previsto dall'art.1 comma 6 del presente CCDI, è oggetto di tempestiva informazione sindacale, la quale potrà formulare eventuali osservazioni.

Art. 13 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art.80 Ccnl)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art.80, comma 1, del Ccnl, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi: a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000e. indennità per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art.84 del Ccnl f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100 g. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018; h. compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000; i. differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili; j. risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale. 3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

Art. 14 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 13 secondo i seguenti criteri:

- 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 ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) unico metodo di valutazione, indipendentemente dalla categoria di inquadramento;
- d) valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, come definiti in via preventiva con gli atti di programmazione, e, a consuntivo, con la misurazione dei risultati certificati dal nucleo di valutazione, entro il primo trimestre dell'anno successivo;
- e) Informazione preventiva a ciascun dipendente degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza, mediante colloquio con il/la dipendente;
- f) Informazione ai dipendenti dei risultati ottenuti sulla base della reportistica finale;
- g) valutazione dei comportamenti organizzativi individuali sulla base di parametri diversificati per le rispettive aree di appartenenza, da effettuarsi entro il primo quadrimestre dell'anno successivo;
- h) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- i) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- j) informazione infrannuale con comunicazione obbligatoria dei risultati rilevati solo per i dipendenti che abbiano evidenziato una valutazione negativa, con forme che consentano al dipendente interessato l'instaurazione di un contraddittorio con il dirigente di riferimento (verifica intermedia)
- k) informazione finale sulla rilevazione dei risultati definitivi, con possibilità di contraddittorio con il dirigente di riferimento, permanendo l'ipotesi di valutazione negativa di cui alla precedente lettera j) e prima della sua formalizzazione (verifica finale);
- l) non concorre alla ripartizione della performance il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione lavoro o tramite contratto di somministrazione a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore o pari a 2 mesi anche non continuativi;
- m) è escluso dall'attribuzione dei compensi correlati alla performance il personale a tempo determinato cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori (assunzioni ex artt. 90 e 110 D.Lgs n. 267/2000), i soggetti titolari di elevata qualificazione, il personale comandato o in distacco presso gli altri enti, a cui viene corrisposto il salario accessorio, secondo il sistema premiante vigente presso gli stessi enti;
- n) al fine di valutare l'effettivo e positivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti nei progetti e programmi di produttività, in relazione alla qualità e alla quantità della prestazione effettivamente resa ed ai risultati conseguiti e verificati, il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale dovrà essere proporzionale alla presenza in servizio. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica/convenzionale di 1500 ore di presenza, corrispondenti a 125 ore mese. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
- congedo ordinario;
 - assenze dovute a infortunio sul lavoro o malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - permessi sostitutivi delle festività sopresse;
 - assenze per Covid;
 - assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - congedi per le donne vittime di violenze;
 - permessi sindacali retribuiti;
 - permessi retribuiti per donatori di midollo osseo o donazioni del sangue;

- permessi per lutto;
 - permessi per testimonianza nell'interesse dell'ente;
 - assenze per volontariato ex D.Lgs 1/2018;
 - genericamente tutte le tipologie di assenze retribuite, compresa la formazione per gli RLS;
 - i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)
- o) nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6;
- p) al personale in congedo per maternità (ivi compresi l'estensione per complicanze e il congedo parentale), assente per infortunio sul lavoro o per malattia per un periodo pari o superiore a sei mesi, anche non continuativo, è attribuita la stessa valutazione conseguita nell'anno precedente a quello di riferimento.
- q) I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

Art. 15 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. Sono destinate al fondo per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa di cui all'art.80 comma 2 lett.a) Ccnl, il 70% delle risorse di parte stabile e variabile non utilizzate per la corresponsione dei compensi di cui all'art.80 comma 2 lett. c),d),e),f),h),J),k);
2. A ciascun settore in cui è articolato l'Ente viene attribuito annualmente un budget finanziario, sulla scorta della ripartizione delle risorse destinate a compensare la performance organizzativa definita dalla contrattazione integrativa.
3. Il budget è commisurato al numero dei dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, come individuati nell'articolo precedente.
4. Il budget finanziario di settore viene ripartito fra i dipendenti aventi diritto al bonus collegato alla performance organizzativa, sulla base del raggiungimento degli obiettivi formalizzati nel piano della performance e certificato dall'organo competente, espresso in termini percentuali da 0 a 100, ponderato con i coefficienti di tempo parziale e giornate di servizio nell'anno oggetto di valutazione.
5. Al fine di valutare l'effettivo e positivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti nei progetti e programmi di produttività, in relazione alla qualità e alla quantità della prestazione effettivamente resa ed ai risultati conseguiti e verificati il bonus correlato alla

CGU
Vg

CGU
Vg

CGU
Vg

CGU
Vg

CGU
Vg

performance organizzativa dovrà essere proporzionale alla presenza in servizio, come disciplinato all'articolo precedente. 10

6. Il premio teorico spettante è proporzionalmente ridotto qualora si verifichi un'assenza del servizio del/della dipendente per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessiva superiori a 15 giorni.

7. Le risorse risparmiate per effetto dell'applicazione della procedura prevista dal presente articolo per valutazione della performance organizzativa, o per effetto delle riduzioni delle eventuali assenze, o in caso di mancata consegna degli obiettivi, andrà ad incrementare la quota di performance individuale.

Art. 16 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. Sono destinate al fondo per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale di cui all'art.80 comma 2 lett.b) Ccnl, il restante 30% delle risorse di parte stabile e variabile non utilizzate per la corresponsione dei compensi di cui all'art.80 comma 2 lett.c),d),e),f),h),J),k);

2. Le risorse per l'incentivazione della performance individuale di cui al punto 1 sono destinate all'erogazione del premio individuale e della maggiorazione/differenziale del premio individuale stesso definita nella percentuale del 30% del valore medio-pro capite.

3. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, sulla base delle risultanze della valutazione annuale sui comportamenti organizzativi, effettuata da ciascun dirigente/responsabile di settore, secondo il metodo di valutazione adottato, e purché detta valutazione sia considerata positiva, ponderato con i coefficienti di categoria (area di appartenenza) di tempo parziale e giornate di servizio nell'anno oggetto di valutazione.

4. Il premio teorico spettante è proporzionalmente ridotto qualora si verifichi un'assenza del servizio del/della dipendente per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessiva superiori a 15 giorni.

5. Il coefficiente da attribuire ad ogni categoria (area di inquadramento professionale per l'erogazione del premio, è determinato sul rapporto tra la retribuzione tabellare dell'area degli operatori (ex categoria A), e le altre, attribuendo alla prima il coefficiente 1.

6. La quota limitata del personale beneficiario della maggiorazione del premio viene fissata nella misura massima pari al 12% del personale assegnato alla data del 31 dicembre di ogni anno a ciascun gruppo:

7. In caso di eventuale parità di punteggio, sarà escluso il dipendente che avrà beneficiato della maggiorazione nell'anno precedente e, in caso di ulteriore parità, avrà diritto alla maggiorazione il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'ente.

8. Sulla base delle risorse destinate alla performance individuale viene determinato il valore medio pro-capite del premio individuale e successivamente viene determinata la misura della maggiorazione pari al 30% del predetto valore medio.

9. Sulla base del valore della maggiorazione e del numero dei beneficiari viene determinata la somma da erogare al personale destinatario del differenziale del premio individuale. Tale complessiva somma sarà erogata a detto personale avendo quali parametri di riferimento il numero dei dipendenti, la tipologia del rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale e l'eventuale assunzione o cessazione nel corso dell'anno.

10. I coefficienti sono

Area di appartenenza Parametro

area degli operatori (ex Cat. A) 1,00

area degli operatori esperti (ex Cat. B1/B3) 1,04

area degli istruttori (ex Cat. C) 1,17

area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex Cat. D1/D3) 1,26

gruppo 1 dipendenti appartenenti all'area degli operatori e operatori esperti

gruppo 2 dipendenti appartenenti all'area degli istruttori

FP CGU
Vg

CSO
FP

CSO
Cantini

LS

CSO

gruppo 3 dipendenti appartenenti all'area dei funzionari ed elevata qualificazione
L'individuazione del personale destinatario del numero così determinato è effettuata per ciascun gruppo sulla base della graduatoria redatta avendo con riferimento i migliori punteggi risultanti dalle schede di valutazione di ogni gruppo, applicando alla valutazione dei responsabili un sistema di normalizzazione. L'omogeneizzazione delle valutazioni sarà effettuata trasformando il punteggio dell'anno attribuito ad ogni dipendente, nel suo valore normalizzato secondo la formula adottata ed allegata al presente Ccdi.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 17 - Principi generali

1. L'art.14 del Ccnl 16.11.2022, prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al nuovo Ccnl.
2. La tabella A del nuovo sistema di classificazione, evidenzia il numero massimo di "differenziali stipendiali", che possono essere attribuiti nel corso della vita lavorativa, a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga nella medesima area, e l'importo lordo, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità.
 - Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1.600 numero massimo 6
 - Istruttori: euro 750 numero massimo 5
 - Operatori esperti: euro 650 numero massimo 5
 - Operatori: euro 550 numero massimo 5
3. Per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl, è incrementata di euro 350.
4. Per il personale della Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl è incrementata di euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.
5. Per il personale iscritto ad ordini e albi professionali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl, è incrementata di euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
6. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. 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 Ccnl, e precisamente:
 - in base all'art.80, comma 1, ammontare dei differenziali di progressioni orizzontali attribuiti negli anni precedenti, resisi disponibili a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area;
 - in base all'art.80, comma 2 lettera j) nuove risorse assegnate per progressioni nell'anno di riferimento.
7. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
8. Ai sensi dell'art.78 comma 3 Ccnl, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con attribuzione:
 - degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;

– del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall’istituto delle progressioni economiche di cui all’art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di “differenziale stipendiale”;

Il “differenziale stipendiale” a seguito del reinquadramento nel nuovo sistema di classificazione, non pregiudica l’attribuzione degli ulteriori “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo, (Progressione economica all’interno delle aree) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso. Al fine di una più attenta articolazione dei differenziali stipendiali, si ritiene che essi vadano distinti tra quelli assorbibili (progressione tra le aree) e quelli non riassorbibili e secondo la provenienza (ex D1-D3, Ria, Peo, mobilità ec..) per non perdere la storia lavorativa del dipendente.

9. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall’art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’art. 15, comma 3 : qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all’interno della stessa area.

10. 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.

Art. 18 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l’Ente, ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio in possesso dei requisiti sotto indicati.

2. Per concorrere alla progressione economica è necessario aver maturato un periodo di 24 mesi di servizio nell’ultima posizione economica acquisita, anche in posizione di comando o distacco presso altre pubbliche amministrazioni, previa acquisizione della valutazione della prestazione e dei risultati raggiunti e la comparazione dei requisiti posseduti dal dipendente con i criteri adottati dall’ente.

3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l’ente.

4. Il personale può beneficiare di una sola progressione economica nell’arco di un triennio.

5. Condizione necessaria per l’accesso alla selezione, è l’assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni, superiori alla multa.

6. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei “differenziali stipendiali” per ogni area, in coerenza con le risorse destinate.

7. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in relazione alle risultanze della media delle valutazioni della performance individuale già espressa nel triennio che precede l’anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell’istituto, tenuto conto dell’esperienza maturata nell’ambito professionale di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. a) Incidenza della valutazione 40%

b) Incidenza esperienza professionale 40%

c) Incidenza dei percorsi formativi 20%

I criteri sono i seguenti:

Per quanto attiene il parametro a)

Requisite per l’accesso alla graduatoria: punteggio medio acquisito nel triennio non inferiore al 50% del massimo punteggio attribuibile desunto dalle valutazioni individuali, senza alcuna normalizzazione;

PD CGU
Vg

Ai fini della determinazione della media, alle valutazioni espresse dai dirigenti/responsabili, sarà applicato un sistema di normalizzazione statistica (omogeneizzazione). L'omogeneizzazione delle valutazioni sarà effettuata trasformando il punteggio attribuito annualmente ad ogni dipendente nel suo valore normalizzato attraverso la formula adottata e allegata al presente Ccdi.

Per quanto attiene al parametro b):

Per esperienza professionale si intende le capacità acquisite e la crescita professionale maturata nel medesimo profilo, con o senza soluzioni di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altre amministrazioni del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Il calcolo del punteggio si misura attribuendo 2 punti per ogni anno di servizio (si fraziona per periodi inferiori all'anno), per tutte le aree e per un massimo di 40 punti.

Per quanto attiene al parametro c):

I percorsi formativi valutabili ai fini della progressione economica, sono quelli definiti all'art.55 del Ccnl e riguardano tutti i dipendenti in servizio presso l'ente compreso il personale in distacco sindacale. Dovranno essere garantite pari opportunità al personale di ogni area. Al personale che partecipa all'attività di formazione organizzata dall'ente, compresa quella relativa alla formazione a distanza e quella relativa alle iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto, viene attribuito un punteggio massimo di 20 punti. Il personale in regime di Part-time che partecipa alla formazione non avrà alcuna penalizzazione.

Ai fini della graduatoria per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, si attribuisce un punteggio pari ad 1 ed aggiuntivo nella misura dello 0,5% in più per ogni anno oltre i 6 fino ad un massimo del 3%.

8. Per gli incaricati di Elevata Qualificazione la valutazione avviene rapportando il punteggio del risultato a quello della "performance individuale", (valutazione a 100). Per i dipendenti cui sia stata attribuita l'Elevata Qualificazione nel corso dell'anno, è considerata la valutazione del risultato, solo qualora il periodo di incarico nell'anno oggetto di valutazione risulti prevalente.

9. Nell'ipotesi in cui il dipendente nel corso dell'ultimo triennio che precede l'anno in cui è attivata la progressione economica sia stato collocato in aspettativa non retribuita a qualsiasi titolo, concorre alla progressione in relazione alle risultanze della valutazione conseguita di tre annualità consecutive o le ultime tre disponibili in ordine cronologico. Nel caso di personale in aspettativa o distacco sindacale, viene acquisita la valutazione da parte della struttura sindacale sulla base della scheda adottata dall'Ente. Qualora non sia possibile acquisire la valutazione, la stessa verrà calcolata con riferimento al punteggio medio conseguito nell'area di riferimento.

10. L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri di cui ai commi precedenti, per ciascuna area, partendo dai punteggi più elevati (sommatoria dei criteri a) b) c), fino ad utilizzo della capienza della quota stessa destinata, con il limite numerico di contingente di personale (per teste) annualmente stabilito. Per ciascuna area, a parità di punteggio individuale complessivo, avrà diritto all'attribuzione della progressione economica il personale con maggiore anzianità di servizio presso l'ente, ed in ulteriore subordine il più anziano di età.

11. Per favorire il massimo utilizzo delle risorse annualmente destinate alle nuove progressioni economiche è previsto che i resti di ciascuna area vengono tra loro sommati e utilizzati in successione per l'attribuzione della progressione orizzontale, al maggior numero dei dipendenti dell'area operatori e, a seguire, a quelli dell'area degli operatori esperti e così via a seguire, nell'ottica di una possibile integrale consumazione delle risorse complessivamente disponibili.

12. In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento del fondo per la performance organizzativa e individuale da distribuire.

13. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 19 - Principi generali

1. L'art.80, comma 2, lett.c),d),e),f) del Ccnl 16.11.2022 prevede che una parte delle risorse decentrate sono finalizzate all'erogazione delle seguenti indennità:

- indennità condizioni di lavoro (art.70 bis Ccnl 21.05.2018)
- indennità di turno, reperibilità, compensi art.24 comma 1 Ccnl 14.09.2000
- indennità specifiche responsabilità (art.84 Ccnl 16.11.2022)
- indennità di funzione (art.97 Ccnl), indennità di servizio esterno (art.100 Ccnl)

2. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente/responsabile di settore.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.

6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

8. Nei casi di part time verticale saranno considerate le giornate di lavoro come un tempo pieno.

Art. 20 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.

2. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:

a) *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. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, 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. Ad esempio:

A. attività continuativa resa in luoghi particolarmente rumorosi o con particolari dotazioni di utilizzo disagiata (strumenti a percussione, a spinta, ecc.).

B. attività di sportello, con orario di ricevimento, per il pubblico esterno per almeno la metà della giornata lavorativa;

C. attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno (orario frazionato, multi-periodale o plurisettimanale, ecc.).

D. attività richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; (esempio disagio connesso alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale; flessibilità di orari e/o spostamenti di sede)

E. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità e su base volontaria. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria. E' necessario disciplinare le modalità con le quali avvengono le chiamate (chi e per cosa)

3. L'indennità è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.

4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.

b) *Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute:*

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;

- attività che determinano condizioni di lavoro 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-fisici.

5. L'indennità è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.

6. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.

c) *Implicanti il maneggio valori:* l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante), per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;

- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

Al personale sopra individuato viene attribuita l'indennità per maneggio valori a seconda dei valori maneggiati nel corso del mese, come individuato di seguito:

media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad euro 1.000

media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra euro 1.000 ed euro 3.000;

RP CGIL
Vg

C.F.P. JF

R.S.U.
Dante

LS

CSA

media mensile di valori di cassa maneggiati oltre euro 3.000

7. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili, e dal sistema di rilevazione presenze/assenze;

9. L'indennità di cui al presente articolo, ai sensi dell'art.84 bis Ccnl 16.11.2022, è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1.00 - euro 15.00 come segue:

a) personale esposto a disagio

In base alle categorie di disagio di cui al punto precedente si determina il peso causale e l'importo corrispondente:

- disagio lettera A) (peso 1- euro 1.00/giorno)
- disagio lettera B) (peso 2- euro 2.00/giorno)
- disagio lettera C) (peso 2- euro 2.00/giorno)
- disagio lettera D) (peso 2- euro 2.00/giorno)
- disagio lettera E) (peso 3- euro 3.00/giorno)

b) personale esposto a rischio

In base all'indice di rischio che il DUVR attribuisce all'attività svoltasi determina il peso causale:

- indice di rischio basso (peso 1-euro 1.00/giorno)
- indice di rischio medio (peso 2-euro 2.00/giorno)
- indice di rischio alto (peso 3- euro 3.00/giorno)

c) personale con funzioni di agente contabile:

- Media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad euro 1.000 (peso 1- euro 1.00/giorno)
- Media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra euro 1.000 ed euro 3.000 (peso 2- euro 2.00/giorno)
- Media mensile di valori di cassa maneggiati oltre euro 3.000 (peso 3- euro 3.00/giorno)

Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art.84 Ccnl è prevista un'indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ.

2. L'importo di tale indennità non può essere superiore ad euro 1.600 annui lordi, elevabili fino a 2.000 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ.

3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti dirigenti/responsabili di Area/Settore mediante conferenza di servizio, tenuto conto del budget disponibile. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con l'organizzazione degli uffici e dei servizi. Gli atti di conferimento degli incarichi devono essere fatte preferibilmente entro il mese di gennaio di ogni anno.

4. In sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità.

5. Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di settore autonomo dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82);
 - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR;
 - c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d) specifiche responsabilità derivanti dalla conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane;
 - e) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - f) 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);
 - g) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - h) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - i) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - j) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - k) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - l) 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;
 - m) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - n) coordinatore pedagogico;
6. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità si individuano all'interno di:
- a) Aree, servizi o uffici privi di struttura organica completa, in particolar modo carenti di figure sovra/ordinate apicali tali da conferire specifiche responsabilità alle posizioni ivi presenti;
 - b) Aree, servizi o uffici dotati di struttura organica completa all'interno delle quali vengono individuate singole posizioni che svolgono funzioni caratterizzate da specifiche responsabilità per peculiarità e complessità delle funzioni svolte non riconducibili ad altre posizioni presenti.
7. Gli ambiti all'interno dei quali i dirigenti/responsabili di struttura individuano le specifiche responsabilità sono i seguenti:
- a) particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza;
 - b) responsabilità istruttorie con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati elevati profili di responsabilità amministrativa;
 - c) responsabilità istruttorie con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti e interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;
 - d) concorso fondamentale alle decisioni del dirigente/responsabile di struttura, che implica conoscenze di tipo specialistico, cui è generalmente correlato il possesso del titolo di studio;
 - e) coordinamento risorse umane, gruppi di lavoro e squadre che operano all'esterno.

8. I valori economici da attribuire annualmente alle posizioni di responsabilità individuate secondo il grado di complessità, responsabilità ed autonomia, sono così individuati:

Area di appartenenza	Importo lordo annuo massimo
Area operatori esperti	da euro 500 a euro 1.000
Area istruttori	da euro 500 a euro 1.600
Area Funzionari ed EQ	da euro 500 a euro 2.000

Art. 22 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 80 comma 2 lett g) del Ccnl 16.11.2022,¹¹ ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).¹²

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni e disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

a) art.67 comma 3 lett. a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, si riferisce a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire a 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.

b) art.67 comma 3 lett. c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:

- incentivi per le funzioni tecniche (art. 45 D.Lgs. 36/2023;¹³
- compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);¹⁴
- incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);¹⁵

- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).¹⁶

- I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992

3. Per i soggetti percettori dei compensi di cui all'art.67 comma 3 lett. c) che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione progressiva del premio di produttività al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare secondo quanto previsto all'art.17 del presente contratto.

4. Per i soggetti percettori dei compensi di cui all'art.67 comma 3 lett. c) che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione progressiva della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare, secondo quanto previsto all'art.11 del presente contratto.

5. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:

a) dall'art.61 comma 17, D.L.112;¹⁷

b) dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, «Norme transitorie», del D.lgs. 141/2011

Art. 23 - Risorse destinate ai piani di welfare integrativo

1. Il sistema di welfare aziendale riguarda la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti. Esso rappresenta, dal punto di vista:

- del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/familiare
- dell'ente, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
- sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività, anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica, attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.

2. I benefici di natura assistenziale e sociale possono essere i seguenti:

a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia. A titolo esemplificativo:

- Asilo nido
- Scuole materne
- Servizi integrativi di mensa
- Trasporto scolastico
- Baby sitting
- Trasporto pubblico locale a favore del dipendente
- Familiari anziani

b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli. A titolo esemplificativo:

- Centri estivi e invernali
- Borse di studio
- Assegni o premi di merito
- Libri scolastici
- Rette universitarie o scolastiche

c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale. A titolo esemplificativo:

- Assistenza sociale (es. baby sitter, badante, ecc.)
- Iscrizione a corsi extraprofessionali
- Iscrizioni a corsi di lingua

d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.

FP CGIL
Vg

RSO
Cantini

- L'erogazione può essere diretta, da parte del datore di lavoro, oppure tramite istituto di credito convenzionato e. Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale. 3. L'amministrazione si impegna ad incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio, e a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico. 4. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa.

Art. 24 - Indennità di reperibilità

1. La contrattazione decentrata ai sensi dell'art.7, comma 4, lett.i)e k), ha la facoltà di elevare la misura dell'indennità di reperibilità e i turni nell'arco del mese previsti dall'art.24 del Ccnl 21.05.2018.¹⁹
2. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente con apposito atto dirigenziale, o nell'apposito regolamento negli enti privi di dirigenza, il personale coinvolto nel relativo servizio di pronta reperibilità, ha titolo di percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto fissata nell'importo di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. Nel caso di particolari situazioni di emergenza climatica o ambientale è possibile aumentare fino a 7 volte al mese il limite in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese. Detto aumento di turni di reperibilità nei periodi di particolare attività non può superare la durata di mesi tre continuativi.
4. Nell'ipotesi cui al comma precedente e limitatamente ai turni di reperibilità eccedenti il numero di 6 nel corso dello stesso mese, l'indennità base di reperibilità è elevata ad euro 13.00.
5. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base di attestazione da parte del dirigente/responsabile del servizio. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si rimanda all'art.24 del Ccnl 21.05.2018.

CAPO V - SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 25 - Principi generali

1. La Polizia Locale in Veneto è disciplinata dalla legge regionale 9 agosto 1988, n.40. e comprende la Polizia Municipale e la Polizia Provinciale. Il servizio può essere svolto in forma associata tra comuni, formando consorzi, associazioni o delegando le comunità montane.
2. I compiti della Polizia Locale sono di seguito riassunti:
 - Polizia giudiziaria
 - Polizia amministrativa
 - Pubblica sicurezza
 - Polizia stradale
 - Polizia ambientale
 - Ordine pubblico

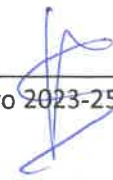
Art. 26 - Indennità di servizio esterno (il presente articolo potrà essere rivisto in seguito a diverse intese nel tavolo tecnico sul servizio associato - Bovolone)

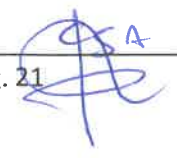
3. L'art.100 del Ccnl prevede una indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale.

FP CGIL







4. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera:
servizi esterni in orario diurno pari a € 1.30/giorno
servizi esterni in orario notturno o festivo pari a € 3.00/giorno
servizi esterni in orario notturno-festivo pari a € 4.00/giorno
5. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 50% del debito orario giornaliero.
6. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;
 - b) 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;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
8. Nei casi di part time verticale saranno considerate le giornate di lavoro come un tempo pieno.

Art. 27- Indennità di funzione (il presente articolo potrà essere rivisto in seguito a diverse intese nel tavolo tecnico sul servizio associato - Bovolone)

1. Ai sensi dell'art.97 Ccnl è prevista un'indennità di funzione per il personale della polizia locale, inquadrato nell'area degli Istruttori e Funzionari Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ. per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo di tale indennità non può essere superiore ad euro 1.600 annui lordi, elevabili fino a 2.000 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità di funzione, all'interno del budget per le specifiche responsabilità di cui all'art.22.
4. Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di settore autonomo dovranno fare riferimento sono le seguenti:
- a. grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti
 - b. compiti di responsabilità in relazione al grado rivestito
 - c. dimensione della struttura (n. addetti) e dimensione istituzionale dell'ente
5. I valori economici da attribuire annualmente alle posizioni di responsabilità individuate secondo il grado rivestito, la responsabilità e la dimensione della struttura e dell'ente, sono così individuati:

Area di appartenenza	Importo lordo annuo massimo
Area istruttori	da euro 500 a euro 1.600
Area Funzionari ed EQ	da euro 500 a euro 2.000

6. Al fine di graduare i valori economici delle indennità collegate agli incarichi di specifiche responsabilità si tiene conto dei parametri elencati nella seguente tabella:

Fattori di valutazione	Punteggio massimo attribuibile
A) Grado rivestito	Punti 40

FP CGIL
Vg

CISL FP

Dei

LS

CSA

CSA

B) Grado di responsabilità in relazione al grado rivestito	Punti 30
C) Dimensione della struttura e dell'ente	Punti 30
Secondo la seguente graduazione di grado, responsabilità e dimensione strutturale: A) Grado rivestito	Punti
Comandante del servizio di polizia Locale qualora non incaricato di incarico di EQ.	Sino a 40 punti
Vice Comandante del servizio di polizia Locale qualora non incaricato di incarico di EQ.	Sino a 30 punti
Commissario Categoria "Area Funzionari ed EQ." che svolga le più alte funzioni di coordinamento e controllo;	Sino a 25 punti
Specialista di vigilanza "Area Funzionari ed EQ." che svolga le più alte funzioni di coordinamento e controllo	Sino a 20 punti
Istruttore capo Categoria "Area Istruttori "che svolga funzioni di coordinamento e controllo	Sino a 15 punti
Istruttore Categoria "Area Istruttori "che svolga funzioni di coordinamento e controllo	Sino a 10 punti

complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente

Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La

complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente

Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non qualificati da complessità amministrativa o tecnica, di carattere ripetitivo e standardizzato

7. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi), ed è riproporzionata in base a lavoro ad orario ridotto (part time).

8. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Art. 28 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (il presente articolo potrà essere rivisto in seguito a diverse intese nel tavolo tecnico sul servizio associato - Bovolone)

1. L'ente si impegna ad elencare le attività che sono oggetto di iniziative a carattere privato per le quali sono richieste prestazioni da parte del personale.

2. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017²⁰ e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.²¹

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

4. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999²² e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000²³ e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

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

Art. 29 - Utilizzo proventi delle violazioni del codice della strada (il presente articolo potrà essere rivisto in seguito a diverse intese nel tavolo tecnico sul servizio associato - Bovolone)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5 del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio: 1.100 euro a testa è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 Ccnl;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett.b)

TITOLO IV - LAVORO A DISTANZA

CAPO I - LAVORO AGILE

Art. 30 - Principi generali

1. Con la Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", è stato introdotto e disciplinato, per la pubblica amministrazione, il lavoro agile (smart working):

- nell'art. 18 ne viene data una definizione, come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro, caratterizzata dall'assenza di vincoli di orari o di luogo, con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e con l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche che consentano di lavorare da remoto ed ha la finalità di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

- nei successivi articoli, dal 19 al 23, vengono trattati la forma e i contenuti dell'accordo, il trattamento economico e normativo, il potere di controllo e disciplinare, la sicurezza e l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.

2. Il legislatore è intervenuto varie volte sull'art. 14, comma 1, della legge delega n. 124/2015 introducendo, in particolare, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), strumento di pianificazione triennale che avrebbe dovuto definire la percentuale di dipendenti collocabili in tale modalità nonché le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi, ecc.; ha anche emanato le Linee Guida ed i template utili alla sua redazione; il POLA è stato superato, prima della sua effettiva concretizzazione, dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) introdotto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113; tale Piano dovrebbe assorbire, infatti, altri strumenti programmatici, tra i quali appunto il POLA in quanto ricomprende al suo interno anche la definizione della "strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile";

3. Ferma restando la necessità di assicurare in via prioritaria un'efficiente ed efficace erogazione dei servizi ai cittadini ed al territorio e la continuità e la regolarità dell'azione amministrativa e delle attività istituzionali, il lavoro agile viene attuato nell'ottica di:

- agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro con particolare riguardo a quei dipendenti che, per condizioni, permanenti o temporanee, legate allo stato di salute, alla situazione familiare o alle modalità di raggiungimento del luogo di lavoro, hanno più difficoltà;

- favorire la parità e le pari opportunità, contrastando qualsiasi forma di discriminazione sulle condizioni di lavoro, in termini di trattamento giuridico ed economico e di benessere organizzativo;

- diffondere, anche tra i dirigenti e i responsabili a vario livello, una cultura del lavoro orientata a maggiori autonomia e senso di responsabilità, improntata su perseguimento di obiettivi e raggiungimento di risultati, in un'ottica di valorizzazione e motivazione dei lavoratori;

FP COLL
Vg

CIS
FP

NSU
Unitari

LS

CST

- contribuire al contenimento dell'inquinamento ambientale attraverso la riduzione del pendolarismo lavorativo e del traffico urbano;
- sviluppare sempre più l'utilizzo delle tecnologie digitali, in ossequio alle norme sull'e-government;
- promuovere, per quanto possibile, una possibile razionalizzazione e riprogettazione degli spazi lavorativi ai fini della riduzione dei costi e della valorizzazione degli immobili.

Art. 31 - Accesso al lavoro agile

6. L'amministrazione in occasione dell'approvazione del PIAO, si impegna a dare informazione alle parti sindacali e ad aprire il confronto ai sensi dell'art.5 Ccnl, come previsto dall'art.63 dello stesso Ccnl, sul contenuto del piano per il lavoro agile, dove vengono previste le attività smartabili e l'individuazione dei processi, nonché la percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori che posso accedere al lavoro a distanza.

7. Le condizioni minime per valutare un'attività come eseguibile da remoto sono così individuabili:

- la possibilità che almeno una parte dell'attività alla quale è assegnato il lavoratore o la lavoratrice possa essere svolta senza che lo stesso/la stessa sia fisicamente presente in sede;
- la disponibilità di strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa anche al di fuori della sede;
- la possibilità di effettuare il monitoraggio della prestazione e la valutazione dei risultati conseguiti;
- non vi siano risvolti negativi rispetto all'erogazione dei servizi ai cittadini ed al territorio, che deve avvenire con regolarità, continuità, efficacia, efficienza e nel rispetto dei tempi e dei termini dei relativi procedimenti.

8. Non rientrano pertanto nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle relative a servizi da rendere necessariamente in presenza.

9. Le parti concordano nella necessità di dotarsi di un regolamento per la disciplina del lavoro agile e da remoto ai sensi degli artt. 63-70 del Ccnl, tenuto conto che il lavoro agile non modifica la natura del rapporto di lavoro e che l'adesione è volontaria e consentita a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, compresi i dirigenti/responsabili incaricati di EQ.

10. L'amministrazione si impegna a garantire il lavoro a distanza ai dipendenti definiti fragili secondo le norme legislative vigenti, oltre alla percentuale stabilita nel POLA per il lavoro a distanza.

11. Potranno comunque essere valutate dal Direttore Responsabile situazioni eccezionali debitamente documentate e temporalmente limitate che giustifichino il superamento della percentuale individuata dal PIAO. Per "temporalmente limitate" si intende relative a un periodo di almeno 10 giorni lavorativi e comunque non superiore a 4 mesi, eventualmente prorogabili, tenuto conto anche del personale che ha figli minori.

12. Il personale in posizione di comando o distacco in uscita potrà svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile previo parere favorevole dell'Amministrazione in cui presta temporaneamente servizio, secondo la disciplina organizzativa prevista nell'ente ove svolge concreto servizio. Pertanto, la richiesta dovrà essere presentata all'ente di assegnazione che prenderà contatti con la Direzione del Personale ai fini degli adempimenti di cui all'art. 23 Legge n. 81/2017 (comunicazione obbligatoria sul portale del Ministero del Lavoro).

13. Analogamente, il personale dipendente di altre Amministrazioni in posizione di comando o distacco in entrata presenterà domanda sulla base della Disciplina per il lavoro agile, in accordo con i Responsabili della Struttura in cui presta temporaneamente servizio. La Direzione del Personale prenderà contatti con l'ente di provenienza ai fini degli

adempimenti di cui all'art. 23 Legge n. 81/2017 (comunicazione obbligatoria sul portale del Ministero del Lavoro).

14. In entrambi i casi lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile dovrà tener conto della regolamentazione interna dell'Amministrazione ove si presta effettivo servizio.

15. Il Lavoro Agile dovrà consentire il mantenimento di un livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati pari a quello che normalmente viene garantito presso la sede dell'Amministrazione. Non comporta alcuna limitazione all'opportunità di sviluppo professionale e di formazione/aggiornamento professionale in generale offerto alle/ai dipendenti né può influire aprioristicamente in senso negativo sulla valutazione del/della dipendente. La formazione, che può avvenire anche da remoto, per chi presta la propria attività in modalità agile deve essere valutabile ai fini delle PEO. A tal fine il/la dipendente non subisce penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

16. Per quanto non disciplinato al presente articolo si rimanda al regolamento per la disciplina del lavoro agile e da remoto.

CAPO II - LAVORO DA REMOTO

Art. 32 - Accesso al lavoro da remoto.

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a) presso il domicilio del dipendente;
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. Per quanto non disciplinato al presente articolo si rimanda al regolamento per la disciplina del lavoro agile e da remoto.

TITOLO V -

DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 33 - Elevazione limiti in materia di turni.

1. In applicazione all'art.7, comma 4, lett l) del Ccnl 16.11.2022, si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
2. In applicazione, all'art.7, comma 4, lett l) del Ccnl 16.11.2022 si integrano le situazioni personali o familiari previste dall'art.30 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni:
 - genitori separati o divorziati che abbiano figli minori di anni 14.
3. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.30 del Ccnl 16.11.2022.

Art. 34 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. m) Ccnl 16.11.2022, l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs.81/2008 e successive modificazioni ed

FP CGIL
Vg

Comune di Oppeano – contratto decentrato integrativo 2023-25

pag. 27

CISL
FP

RSU
Unioni

FP

LS

CSA

integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

5. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del Dlgs 81/2008 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art.19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste all'art.22 del presente CCDI.

6. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.

7. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

8. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvedere alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 35 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. n) Ccnl 16.11.2022, la contrattazione decentrata ha la facoltà di elevare il contingente dei rapporti a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 2, del Ccnl 21.05.2018.²⁶

2. Il contingente di personale da destinare a tempo parziale è riferito alle singole Aree giuridiche e corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale riferite alle date di scadenza per la presentazione delle domande (30 giugno e 31 dicembre di ogni anno).

3. La percentuale si ottiene con arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni area giuridica, con esclusione del personale incaricato di Elevata Qualificazione, del personale dirigenziale e del personale assunto durante il periodo di prova.

4. Detta percentuale del 25% può essere aumentata di un ulteriore 10% fino ad arrivare al 35% di ogni area giuridica in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, quali:

- dipendenti portatori di disabilità o in particolari situazioni psicofisiche anche con necessità di cura incompatibile con il tempo pieno;
- dipendenti che rientrano dal congedo di maternità e paternità;
- assistenza a familiari (coniugi, conviventi, figli, genitori e altri familiari conviventi) non autosufficienti o con gravi patologie, comprovate da idonea certificazione medica;
- presenza di figli fino alla scuola primaria e secondaria di primo grado;
- presenza di famiglia numerosa composta di almeno tre figli, anche se non tutti minori;

- cura ed educazione dei nipoti.
 - malati oncologici e necessitanti di terapie mediche.
5. In detti casi, in deroga alle procedure individuate nel regolamento del tempo parziale adottato dall'ente, le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 36 - Limite individuale annuo banca delle ore

1. Ai sensi dell'art.33 Ccnl 16.11.2022, è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. o) Ccnl, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è stabilito in 36.
5. Le parti si incontrano periodicamente per monitorare l'utilizzo dell'istituto nel rispetto delle esigenze formative, personali e famigliari dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze organizzative e di servizio della struttura di appartenenza.
6. Entro il 30 novembre dell'anno di maturazione, il dipendente che abbia accantonato delle ore nella banca appositamente istituita, deve confermare la propria intenzione al recupero da effettuarsi entro l'anno successivo, in caso contrario si provvede alla liquidazione del dovuto con le risorse accantonate nel fondo per il lavoro straordinario.
7. L'amministrazione si impegna a dare informazione ai sensi dell'art.4, comma 6 Ccnl alle parti sindacali dell'andamento della banca delle ore. L'organismo Paritetico per l'innovazione avrà il compito di individuare finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
8. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
9. Per la complessiva disciplina dell'istituto si rinvia all'art. 33 del Ccnl 16.11.2022.

Art. 37 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria

1. A parziale modifica dell'accordo sulla flessibilità siglato il 30.12.2021, che si conferma per il resto, qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato entro due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile, ai sensi dell'art.36, comma 3 Ccnl 16.11.2022.
2. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai esser considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - 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.

4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente. Per tali dipendenti si conviene che la flessibilità oraria sia di 10 minuti.

Art. 38 - Orario multiperiodale

1. Premesso che le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 31 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario, si conviene che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato integrativo.

Art. 39 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato integrativo.

Art. 40 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario

6. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue, così come previsto dall'art.32 comma 3 del Ccnl 16.111.2022.
1. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato integrativo.
2. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art.4 comma 4 del D.Lgs 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 41 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche.

1. Il cambiamento tecnologico ed organizzativo implica delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione dell'Ente a cui consegue un mutamento del modo di operare da parte dei singoli lavoratori e delle strutture di appartenenza.
2. Per guidare l'innovazione tecnologica si palesa necessario un coordinamento dei diversi livelli di responsabilità con l'obiettivo di migliorare la capacità di risposta dell'Ente ai bisogni della collettività, mediante il rafforzamento ed il potenziamento delle qualità delle risorse umane, la solidità dei sistemi di performance management e la digitalizzazione.
3. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica rappresenta un percorso che non coinvolge soltanto gli aspetti amministrativi, giuridici e tecnici, ma richiede una nuova cultura, consapevolezza, apprendimento e multidisciplinarietà, oltre alla dotazione di nuove risorse finanziarie.
4. In tale contesto si inserisce la disciplina del lavoro a distanza che necessita da parte dell'Ente di un investimento tecnologico per digitalizzare e sburocratizzare i processi della pubblica amministrazione e renderli fruibili alla cittadinanza in forma digitale, consentendo nello stesso tempo ai lavoratori addetti alle attività smartabili di richiedere il lavoro agile o da remoto, come forma ordinaria del lavoro, così come previsto agli art.31, 32, 33 del presente contratto.

5. Le innovazioni tecnologiche hanno la finalità di migliorare la qualità del lavoro e di accrescere la professionalità dei dipendenti, mediante l'adozione di azioni permanenti, tra le quali:

- la formazione: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori, al fine di acquisire conoscenze per accrescere il livello di competenza dell'ente;
- assunzioni di nuove professionalità; attraverso lo strumento del confronto partecipare alla formazione del piano triennale del fabbisogno del personale per rinforzare l'organico nell'ottica del cambiamento;
- percorsi di carriera: prevedere adeguate riserve nelle procedure concorsuali per consentire ai dipendenti di ricoprire nuovi ruoli di responsabilità e facilitare lo sviluppo professionale per coloro che intendono mettersi in gioco, utilizzando anche le possibilità previste dall'art.16, comma 6, del Ccnl, con lo stanziamento dello 0,55% del monte salari anno 2018 per le progressioni mediante procedura transitoria, come richiamato all'art.9 del presente contratto;
- l'organizzazione dell'ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che possono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione.
- risorse finanziarie: destinare adeguate risorse finanziarie a progetti di innovazione e crescita.

6. Le parti concordano di investire l'Organismo Paritetico per l'Innovazione, al fine di formulare proposte alle parti negoziali ai sensi dell'art.6 del Ccnl.

Art. 42 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10 del Ccnl 16.11.2022, le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro della durata di trenta minuti, a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 6 ore di lavoro continuative, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi. sono le seguenti:

- a) personale appartenente alla polizia locale;
- b) personale addetto alle cucine (cuochi e ausiliari);
- c) personale della protezione civile; d) personale impegnato nella realizzazione di eventi o in relazione ad esigenze di servizio di carattere straordinario debitamente autorizzate dal dirigente/responsabile.

Art. 43 - Riposo compensativo per attività prestata in una giornata di festività infrasettimanale

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett.ac), ai lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata di festività infrasettimanale, possono usufruire, in luogo dell'indennità di turno, di un riposo compensativo per un numero equivalente di ore. Spetta quindi al lavoratore esercitare l'opzione per il riposo compensativo anziché la maggiorazione oraria.

2. Anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del fondo delle risorse decentrate.

3. La fruizione del riposo compensativo deve essere compatibile con le esigenze organizzative e di servizio, a tal fine sono necessarie una tempestiva richiesta al competente dirigente/responsabile, e il consenso preventivo di quest'ultimo sul periodo prescelto dal lavoratore.

4. Il riposo compensativo deve essere fruito entro un mese dalla maturazione.

Art. 44 – Piani di razionalizzazione della spesa e dei servizi

F1 CGIL
Vg

Comune di Oppeano – contratto decentrato integrativo 2023-25 pag. 31

CSC
PP

RSC
Cantini

LS

AS

CSA

1. L'importo per il raggiungimento del risultato degli obiettivi dei piani di razionalizzazione della spesa è attribuito per il 90% a chi realizza il progetto e per il 10% a tutti i dipendenti del singolo settore interessato al progetto.
2. Nell'anno 2023 l'importo previsto è di euro 6.000 per l'anno 2024 euro 6.000 e nel 2025 euro 6.000, salvo successive modifiche ed integrazioni.

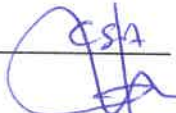
IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Umberto Sambucaro

FP CGIL


CISL
FP


ASU
Antonini


LS


CSA




Città di Oppeano

Provincia di Verona

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO **per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate** **ANNO 2023** **(economico)**

Preso atto che in data 23/08/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo parte normativa anno 2023-2025,

Nella seduta odierna, dopo valutazioni, le parti concordano di adeguare l'importo dell'indennità per i servizi esterni di Polizia locale di cui all'Art 26 del decentrato sottoscritto in data 23/8/2023 alla comunicazione del comando Polizia Locale di Bovolone del 7/11/2023 con decorrenza dall'approvazione definitiva del presente decentrato.

Le parti concordano di stralciare il comma 6 dell'Art 27 del decentrato al fine di omogeneizzare la valutazione del dipendente del comune di Oppeano distaccato presso la convenzione di Polizia Locale di Bovolone.

Le parti si impegnano nel decentrato 2024 ad adeguare l'importo dell'indennità di Funzione PL ex art 27 comma 5 all'importo minimo dell'indennità di funzione vigente presso il comando di Polizia Locale di Bovolone.

L'Amministrazione aumenta l'importo del buono pasto a 6 euro con decorrenza dall'approvazione definitiva del presente atto, mantenendo l'attuale modalità di erogazione del servizio

Destinazione fondo 2023

Rilevato che l'Amministrazione ha provveduto a costituire il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023, ex art. 79 del Ccnl 16/11/2022, con determinazione n. 638 del 18/10/2023, sulla base delle linee di indirizzo formulate con D.G.C. n. 106 del 27/09/2023, e sul quale si è espresso favorevolmente il revisore del conto, con verbale n. 21 del 23/10/2023;

Le parti stabiliscono, sulla base dei criteri definiti con il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023-2025, sottoscritto il 23/08/2023, la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 come sotto riportato:

DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	172.666,64
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 80 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	37.609
Progressioni contrattate nell'anno (differenziali stipendiali)	

FP GG IL
Vg

CSA RAL *Yuanuo*

	4.500
Indennità di comparto	12.647
Indennità professionali (es.: educatrici)	-
Altri istituti	-

TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI 54.756,00

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE 117.910,24

RISORSE CONTRATTATE (art. 80 comma 2)	
Produttività collettiva	-
Performance individuale	-
Performance collettiva	-
Indennità specifiche responsabilità (ISR)	5.000
Indennità funzione PM	-
Indennità di turno	9.000
Indennità condizioni lavoro	900
Indennità servizio esterno PM	1.500
Indennità di reperibilità	-
Maggiorazioni lavoro festivo	-
Maggiorazione lavoro festivo infrasettimanale	-
Welfare integrativo	-
Compensi da specifiche disposizioni di legge (Funzioni tecniche, IMU-TARI, ecc.)	63.000
Altri istituti variabili	-

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI 79.400,00

TOTALE UTILIZZO FONDO 134.156,00

Residui 38.510,64

Oppeano, li 15.11.2023

FP COIL Valentini

CSA RAL Francesco

Unik

fore Saville



Città di Oppeano

Provincia di Verona

SOTTOSCRIZIONE DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2023 – 2025 ED ECONOMICA 2023

In data 21/12/2023, presso il Comune di OPPEANO (VR) tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Dott. Umberto Sambugaro – Segretario Comunale

Componente – Dott.ssa Lara Santilli – Responsabile dell'Area Segreteria

- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP – Geri Valentino

OO.SS. Territoriale CISL FP – Murelli Ivan

OO.SS. Territoriale CSA – Mancuso Giacomo

R.S.U. Aziendale – Vesentini Stefano

Vista l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente per l'utilizzo delle risorse decentrate, debitamente sottoscritta dalla parte pubblica e dalla parte sindacale in data 23/08/2023 (parte normativa triennio 2023-2025) e in data 15/11/2023 (parte economica anno 2023);

Vista la certificazione positiva del Revisore dei conti, verbale n. 24 del 24/11/2023, pervenuta al protocollo dell'Ente al n. 23260 in data 24/11/2023, espressa ai sensi degli articoli 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 1, del D. Lgs. n° 165/2001 in merito alla relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa sulla preintesa al contratto decentrato integrativo;

Vista la deliberazione di Giunta n. 135 del 29/11/2023, dichiarata immediatamente esecutiva, con la quale è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI per il triennio 2023-2025 giuridico ed economico per l'anno 2023;

LE PARTI

Ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 16/11/2022, sottoscrivono in via definitiva il testo del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente, parte normativa triennio 2023-2025 e parte economica anno 2023.

Segretario Comunale - Dott. Umberto Sambugaro

Responsabile dell'Area Segreteria - Dott.ssa Lara Santilli

OO.SS. Territoriale CGIL FP – Geri Valentino

OO.SS. Territoriale CISL FP – Murelli Ivan

OO.SS. Territoriale CSA – Mancuso Giacomo

R.S.U. Aziendale – Vesentini Stefano