



COMUNE DI
CADEGLIANO VICONAGO

Provincia di Varese

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2023/2025
ECONOMICO PER L'ANNO 2023
COMUNE DI CADEGLIANO VICONAGO

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Sistema delle Relazioni Sindacali

Art. 4 Soggetti Sindacali

Art. 5 Interpretazione autentica

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 6 Nuovo sistema di classificazione

Art. 7 Classificazione

Art. 8 Norme di prima applicazione

Art. 9 Progressioni economiche all'interno delle Aree

TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 10 Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 11 Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

Art. 12 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Art. 13 Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14 Orario di lavoro

Art. 15 Rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 16 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

Art. 17 Orario di lavoro straordinario

Art. 18 Banca delle ore

Art. 19 Pausa

Art. 20 Unioni civili

Art. 21 Destinatari e processi della formazione

Art. 22 Lavoro Agile

Art. 23 Lavoro da remoto

TITOLO V SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 24 Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

Art. 25 Indennità di servizio esterno

Art. 26 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 27 Servizi aggiuntivi di polizia locale per iniziative organizzate da privati

Art. 28 Indennità di funzione ex art. 97 del CCNL 2019-2021

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.29 Premi correlati alla performance organizzativa

Art.30 Premi correlati alla performance individuale

Art. 31 Piani di razionalizzazione

Art. 32 Indennità condizioni di lavoro

Art. 33 Compensi derivanti da norme di legge

Art. 34 Applicabilità art 84 CCNL 16.11.2022 – Indennità di specifiche responsabilità

Art. 35 Indennità di cui all' art 84 CCNL 16.11.2022

Art. 36 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

TITOLO VII ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 37 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 38 Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

TITOLO IX PARTE ECONOMICA ANNO 2023

Art. 39 Risorse decentrate anno 2023

Art. 40 Criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi

Art. 41 Progressioni economiche orizzontali/differenziali stipendiali

Art. 42 Specifiche responsabilità

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters, likely representing the initials of the signatory.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Cadegliano Viconago, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

2. Il presente contratto concerne il periodo 2023-2025 per la parte giuridica, per il 2023 per la parte economica da rinnovare annualmente.
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica/la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo a partire dalla sottoscrizione dello stesso e pertanto restano salve, sino a tale data, i precedenti accordi in relazione agli istituti contrattuali vigenti nell'ente. Le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.
6. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.



pag. 4

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Sistema delle Relazioni Sindacali

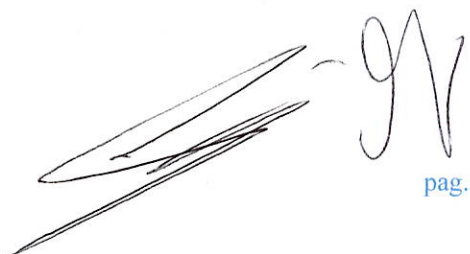
1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto delle proprie prerogative ed obblighi.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt. 4 (Informazione), 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa) del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 che integrano in ogni loro parte il presente CCI per quanto espressamente previsto.
4. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCI.
5. Le riunioni nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio e il personale dipendente che partecipa in qualità di soggetto sindacale individuato ai sensi dell'art. 4 del presente CCI è considerato in servizio a tutti gli effetti.
6. Fermo restando i tempi e le modalità previste dal sistema delle relazioni sindacali di cui al CCNL sopra citato (art. 8 del CCNL "Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure"), la seduta per la trattativa viene attivata previa convocazione scritta inviata da parte dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali dell'Amministrazione/Ufficio preposto, tramite posta elettronica e di norma con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.
7. L'ordine del giorno viene riportato nella convocazione; gli eventuali documenti relativi ai punti in discussione saranno forniti alle Parti, in un tempo congruo, di norma entro 5 giorni lavorativi, prima della data stabilita per la seduta per permettere l'esame preliminare degli stessi.
8. Delle riunioni viene redatto a cura dell'Amministrazione apposito verbale.
9. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) la **Partecipazione**, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:
 - *Informazione*
 - *Confronto*
 - b) la **Contrattazione integrativa**.
10. Le materie attribuite all'Organismo Paritetico per l'innovazione, di cui all'art. 6 del CCNL 2019-2021, diventano oggetto di confronto dell'art. 5 del medesimo CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.

Art. 4 Soggetti Sindacali

1. I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'art. 3 del presente CCI, sono:
 - a. la RSU;
 - b. i rappresentanti territoriali dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021
2. Ai medesimi soggetti viene inoltre assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.

Art. 5 Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCI, ai sensi dell'articolo 3 comma 5 del CCNL le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente 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.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti.
5. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 6

Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale ha l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.
3. L'Ente con deliberazione di giunta comunale n°12 del 29.03.2023 ha provveduto all'approvazione dei nuovi profili professionali con decorso dal 1° aprile 2023 in applicazione del CCNL 16 novembre 2022.

Art. 7

Classificazione

1. I nuovi profili sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019/21, come modificato e integrato in sede di confronto.
2. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
4. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019-21.

Art. 8

Norme di prima applicazione

1. Dal 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è stato inquadrato in base alla Tabella B del CCNL 2019-21 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione), con riferimento alla deliberazione di Giunta Comunale n°12 del 29.03.2023.
2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono stati, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
3. In applicazione dell'art. 52, comma 1bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C del CCNL 2019-21, che sarà disciplinato con apposito regolamento.

Art. 9

Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.
3. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
 - a. le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area";
 - b. le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno - in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
 - c. possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli **ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica** e abbiano ottenuto una **valutazione triennale per ogni anno del triennio**. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, **negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa**. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientro in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - d. la procedura di selezione ha inizio con un avviso, redatto dal Responsabile del Personale, che curerà l'istruttoria della procedura, che sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 20 (venti) giorni;
 - e. i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
 - f. non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
 - g. i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
 - MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI ANNUALI CONSEGUITE o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1) del vigente CCNL). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio per un massimo di 60 punti assegnati sulla base dei subcriteri sottoindicati;

- **ESPERIENZA PROFESSIONALE** (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2) del vigente CCNL. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 3 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Per un massimo di 40 punti assegnati sulla base dei subcriteri sottoindicati;

CRITERIO

SUB-CRITERI

A1) MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI

media delle valutazioni

Max 60 punti

B1) ESPERIENZA PROFESSIONALE

Max 30 punti → Anzianità di servizio maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito: 3 punti per ogni anno pieno

Max 40 punti

h. al dipendente che non ha avuto un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale ottenuto. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

i. a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
- al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- al dipendente più anziano di età.

l. per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto g), oltre che - laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto h) del presente articolo;

m. ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato.

n. Qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro il termine di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, in contraddittorio con rappresentanti sindacali o legali incaricati dal dipendente, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

o. ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

p. i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva nel limite annuo del 50% degli aventi diritto e comunque in base **alle risorse disponibili stanziate. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della posizione economica all'interno dell'area.**

q. in sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente,

titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 la misura del differenziale viene incrementata di euro 350,00.

r. in sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori, di all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 ed euro 150.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'T' followed by a cursive flourish.A handwritten signature in black ink, featuring a large, bold, stylized 'G' followed by several horizontal strokes.

TITOLO IV

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 10

Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21;
2. Tali posizioni richiedono:
 - a. responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
 - b. conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
3. Le posizioni di lavoro di cui al comma 1 vengono ripartite alle figure di Elevate Qualificazioni e sono distinte in due tipologie:
 - a. posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b. posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisiti;
4. Gli Incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione o in mancanza al personale inquadrato nell'area funzionari con le necessarie competenze tecniche, nell'area istruttoria ai sensi di quanto disposto dalla normativa vigente.

Art. 11

Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

1. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo di tre anni con atto scritto e motivato.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria interessato.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di misurazione e valutazione vigente. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 16 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
6. Il conferimento e la revoca degli incarichi di posizioni di elevata qualificazione saranno disciplinati con apposito Regolamento, che sarà trasmesso alle OO.SS. ai sensi di quanto disposto dall'articolo 5 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 12

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto 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.
2. L'importo della retribuzione di posizione sarà corrisposto come segue:
 - a) secondo l'art. 17 comma 2 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di Euro 5.000 ad un massimo di Euro 18.000,00 (quota massima riducibile) annui lordi per tredici mensilità;
 - b) secondo l'art. 17 comma 3 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di Euro 3.000 ad un massimo di Euro 9.500,00.

Art. 13

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Ente terrà conto della metodologia di graduazione prevista nel regolamento di cui al comma 6 dell'art. 11.
2. La quota delle risorse per le elevate qualificazioni destinata all'indennità di risultato è pari al 15% del totale delle risorse a disposizione.
3. L'attribuzione e l'entità dell'indennità di risultato l'Ente viene riconosciuta in base alla valutazione della performance dell'Elevata Qualificazione determinata dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).
4. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di EQ dal 15% al 25%, determinata nel decreto di incarico di EQ, sulla base della complessità della struttura oggetto dell'incarico temporaneo.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom left of the page. The initials appear to be 'T' and 'H' stacked vertically, with a large, stylized signature below them.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato di norma su cinque giorni.
2. L'orario di servizio è determinato con Deliberazione della Giunta Comunale, a seguito di confronto di cui all'art. 4 CCNL 2019-2021.
3. Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'ente e va accertato mediante forme di controllo obiettivo di tipo automatizzato.
4. Ad ogni dipendente comunale, responsabili di servizio compresi, viene consegnato un tesserino magnetico che serve a rilevare l'orario di ingresso e di uscita; tale tesserino è ad uso individuale, strettamente personale, non è cedibile ed è custodito direttamente dalla persona a cui è rilasciato.
5. Ogni utilizzo abusivo sarà soggetto alle sanzioni disciplinari previste dalla normativa contrattuale.
6. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di quattro mesi.
7. Orario flessibile: nel quadro della modalità diretta conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - ✓ il personale amministrativo beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata;
 - ✓ Deve essere assicurata la presenza in servizio da parte di coloro che prestano servizio di sportello al pubblico, nelle fasce orarie di apertura;
 - ✓ L'eventuale debito orario, eccedente la fascia di flessibilità, deve essere giustificato e recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile. In caso di impossibilità oggettiva a recuperare entro il mese, sarà possibile recuperarlo nella prima settimana utile del mese successivo.
 - ✓ 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 motivata, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n.151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - sono impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
 - ✓ L'eventuale eccedenza oraria, verificatasi in assenza di autorizzazione del Responsabile e nel rispetto della flessibilità oraria, deve essere utilizzata nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile al fine di recuperare eventuale debito orario cumulato ai sensi del presente comma. In caso di impossibilità oggettiva a recuperare entro il mese l'eventuale credito orario, sarà recuperabile entro i due mesi successivi.
11. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
12. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa di dieci minuti ai sensi dell'art 34 CCNL 2019/2021, salvo quanto previsto dall'art. 35 del CCNL 2019/2021.

Art. 15 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.
2. Le parti eventualmente, possono concordare annualmente, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, che il dipendente dovrà documentare, quali ad esempio:
 - Presenza nel nucleo familiare di almeno un parente entro il 1° grado non autosufficiente o disabile grave ai sensi della legge n. 104/1992;

- Presenza nel nucleo familiare di un solo genitore e almeno un figlio maggiorenne inabile o minorenne;
- Presenza nel nucleo familiare di almeno un figlio maggiorenne inabile o minorenne, laddove l'altro genitore risieda oltre 100 km rispetto alla dimora abituale del restante nucleo familiare.
- Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia agli artt. 53 e 54 del CCNL 21.5.2018.

Art. 16

Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruitive, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse mediante il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
3. I dipendenti hanno diritto in ogni anno di servizio ad un periodo di ferie retribuito. La durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 5 giorni, di 32 su 6 giorni. Ai dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo previste dalla legge 937/77.
4. I dipendenti neo-assunti nella pubblica amministrazione, per i primi tre anni di servizio, hanno diritto a 26 giorni lavorativi in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 5 giorni, a 30 su 6 giorni, oltre ai 4 giorni di riposo previsti dalla legge 937/77.
5. Per ragioni di flessibilità, per la loro particolarità e per facilitarne l'impiego si consente l'utilizzo a mezza giornata delle quattro giornate di riposo previste dalla legge n. 937/77. Le parti concordano che in base all'art. 1 e 2 della Legge 937/1977 le festività sopresse (n. 4 giorni) non sono assimilabili al congedo ordinario ma piuttosto al regime dei permessi, di conseguenza possono essere usufruite a mezza giornata.
6. Di norma il piano ferie viene predisposto entro il 31 di marzo e si intende accettato se entro il 30 aprile il responsabile non esprime il diniego. Qualora ci fossero sovrapposizioni per lo stesso periodo si utilizzerà il criterio della rotazione nei vari anni tra i richiedenti.

Art. 17

Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di marzo, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni area, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire su richiesta, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per aree, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile dell'area cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare i compensi per il lavoro straordinario svolto durante tutto l'anno nel primo mese dell'anno successivo.
6. I compensi per lavoro straordinario saranno erogati dopo aver effettuato un minimo di prestazione, oltre il proprio orario di lavoro, per un minimo di 16 minuti (sedici). La differenza inferiore ai 15 minuti (quindici) sarà comunque conteggiata a titolo di recupero.
7. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d).
8. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 18

Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 18 ore di lavoro straordinario assegnate durante l'anno. Le ore accumulate possono essere usufruite entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione, nei limiti delle risorse disponibili, o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 9 dell'articolo 14 del presente CCI.

Art. 19 **Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) CCNL 2019/2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti e può essere espletata nell'arco temporale che va dalle 12.30 alle 14.30, salvo diversa disposizione del Responsabile dell'Area in relazione al servizio prestato, e compatibilmente con gli orari di apertura al pubblico.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - a) personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - d) personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Art. 20 **Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 21 **Destinatari e processi della formazione**

1. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, ed entro il mese di febbraio tenuto conto dell'art. 54, comma 3 del CCNL 2019-2021.
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

Art. 22 **Lavoro Agile**

1. L'esecuzione del lavoro agile avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e Responsabile ai sensi del regolamento sul lavoro a Distanza approvato con deliberazione n. 60 del 16/11/2023 e trasmesso alle OO.SS. con nota prot. 5936 del 07/11/2023 ai sensi di quanto disposto dell'articolo 5 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 23
Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto potrà 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, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Firma
Data

Firma

Firma

Firma
Data

TITOLO V SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 24

Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della Polizia Locale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI - Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

Art. 25

Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, ovvero agli appartenenti al servizio di Polizia Locale, compete una indennità giornaliera, il cui importo sarà determinato nella contrattazione economica annuale.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità (almeno il 60% dell'orario lavorativo e per almeno 14 giorni su 26) delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;
 - 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.

Art. 26

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

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;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;
2. Fermo restando l'obbligo generalizzato di destinazione - a partire dal 22 maggio 2018, data dalla quale hanno avuto effetto le clausole del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 - di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

Art. 27

Servizi aggiuntivi di polizia locale per iniziative organizzate da privati

1. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e della formazione dei riposi compensativi per prestazione del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme secondo le disposizioni regolamentari adottate dall'ente.
2. Il presupposto per l'erogazione dei compensi è l'approvazione dello specifico regolamento.

Art. 28 Indennità di funzione ex art. 97 del CCNL 2019-2021

1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità,

elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa).

4. 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 6.07.1995 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 CCNL 16 novembre 2022;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.29

Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs. n. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'Ente al titolare del centro di responsabilità.
2. La distribuzione della performance collettiva avviene sulla base del vigente sistema di valutazione della performance.

Art.30

Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs. n. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Responsabile, utilizzando la scheda individuale contenuta nella metodologia di valutazione. La misurazione e la valutazione delle performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro conseguimento. La performance individuale verrà erogata sulla base del vigente sistema di valutazione della performance.

Art. 31

Piani di razionalizzazione

1. Le parti riconoscono la possibile validità dei piani di razionalizzazione in applicazione di quanto contenuto nell'art. 16 commi 4,5 e 6 del D.L. n.98/2011, convertito, con modificazioni nella Legge n. 111 del 15.07.2011. Le parti concordano che le eventuali economie aggiuntive derivanti dai suddetti piani triennali potranno essere utilizzate per incrementare la contrattazione integrativa nell'importo massimo del 50%.

Art. 32

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - A. disagiate;
 - B. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - C. implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. I valori minimi e massimi giornalieri (*saranno determinati a fronte delle disponibilità economica della contrattazione decentrata*): Euro 1,00, 1,30, 1,54 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
3. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
 - A. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta
 - a1) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
 - a2) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2) 2/3 della giornata tipo
 - a3) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 3)
 - a4) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (peso causale 4).
 - B. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento: verificare con Medico del Lavoro:
 - b1) indice di rischio basso (peso causale 0)
 - b2) indice di rischio medio (peso causale 1)

- b3) indice di rischio alto (peso causale 2)
- b4) indice di rischio molto alto (peso causale 3)

C. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:

- c1) fino a 100,00 euro (peso causale 0)
- c2) da 101,00 euro a 250,00 euro (peso causale 1)
- c3) da 251,00 euro a 400,00 euro (peso causale 2)
- c4) oltre i 401,00 euro (peso causale 3)

Pesatura con Agenti contabili

Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E	Disagio tipo F
	0	2	3	4	5	6
Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto		
Pesatura rischio	0	4	5	6		
Maneggio Valori	Soglia c1)	Soglia c2)	Soglia c3)	Soglia c4)		
	0	1	2	3		

4. Per il calcolo dell'indennità si applicano i seguenti criteri:

- i. Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali
- ii. La somma dei pesi determina in quale fascia si colloca il valore dell'indennità:

Peso delle 3 causali	Valore/fascia indennità
1-3	€ 1,00
4-6	€ 1,30
> 6	€ 1,54

iii. Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili e all'apprezzamento che fa il tavolo di trattativa dell'attività svolta.

- 5. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
- 6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
- 7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 33 Compensi derivanti da norme di legge

- 1. L'Ente, in sede di contrattazione integrativa -parte economica e comunque annualmente, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:
 - a) Pratiche di accertamento per recupero IMU-TASI. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi, liquidati su quanto riscosso nell'anno precedente, si rinvia al regolamento comunale e alla normativa vigente.
 - b) Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 si rinvia al **regolamento comunale** in corso di approvazione che sarà oggetto di contrattazione separata.

- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc.): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti;
- 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 D.L. n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.2.

2. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Responsabile dell'Area.

Art. 36

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
2. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

a)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
b)	Complessità dell'attività	max	15 punti
c)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 Punti

3. In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:
 - a) Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
 - b) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
 - c) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di Area, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.
5. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:
 - Somma a disposizione;
 - Somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti;
 - Punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10.
6. Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B \cdot C$$

- c) Avvocatura
 - d) Indagini statistiche
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge
 3. Le risorse relative ai compensi derivanti da norme di legge, di cui al presente articolo, non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.
 4. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lett. j) del CCNL 16 novembre 2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla performance e dell'indennità di risultato per le EQ, il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio con la riduzione di seguito indicata:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018	Riduzione quota compenso performance
da Euro 3.000 a Euro 5.000	5%
Da oltre i Euro 5.000 a euro 7.000	8%
Oltre euro 7.000	12%

5. Le somme non erogate per effetto di detta decurtazione incrementano le risorse destinate alla performance.

Art 34

Applicabilità art 84 CCNL 16.11.2022 – Indennità di specifiche responsabilità

1. La presente disposizione, in attuazione di quanto disposto dall'art 7 comma 4 lett. f) del CCNL 16.11.2022, disciplina il compenso per specifiche responsabilità attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.
2. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie operatori esperti e Istruttori e Funzionari ed EQ lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
3. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive di caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001.

Art. 35

Indennità di cui all' art 84 CCNL 16.11.2022

1. L'indennità di cui all'art. 84 può essere corrisposta a chi svolge le attività caratterizzate da specifiche responsabilità, come di seguito elencate:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i. – CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

TITOLO VII ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 37

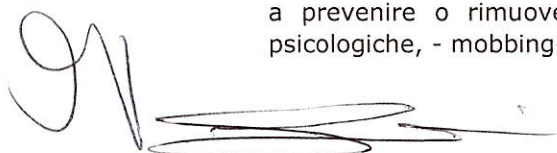
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestività e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 38

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare le Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della Legge n. 183 del 4.11.2010.
2. Il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti i dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione. I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo il CUG esercita i compiti di seguito indicati:
 - **Propositivi su:**
 - o Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
 - o Promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
 - o Temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
 - o Iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
 - o Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere);
 - o Diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la consigliera di parità del territorio di riferimento;
 - o Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
 - o Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche, - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.



- 7 L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
- 8 Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
- 9 L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
- 10 Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
- 11 La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza annuale successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale, a rendicontazione dell'intero anno.
- 12 Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

- **Consultivi**, formulando pareri su:
 - o Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
 - o Piani di formazione del personale;
 - o Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
 - o Criteri di valutazione del personale;
 - o Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;
- **Di verifica su:**
 - o Risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - o Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - o Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

5. L'amministrazione favorisce l'operatività del comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina del proprio lavoro e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto nessun compenso.



TITOLO IX PARTE ECONOMICA ANNO 2023

Art. 39

Risorse decentrate anno 2023

1. Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale anno 2023 come da determinazione di costituzione fondo risorse decentrate anno 2023 n. 243/RESP. FINANZIARIO del 24/11/2023.
2. L'ammontare complessivo delle risorse (comprensivo delle voci non suscettibili di vincolo) è pari ad euro 25.825,90 come meglio rappresentato dal prospetto allegato al presente contratto. Le risorse finanziarie, così come determinate al comma precedente, vengono ripartite nel rispetto dei criteri stabiliti dal presente C.C.I., negli importi definiti nel prospetto allegato.

Art. 40

Criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi

1. Le parti concordano di destinare la quota approssimativamente stimata, nell'importo indicato nell'allegato alla produttività individuale e collettiva, dando applicazione al sistema di misurazione e valutazione personale di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 20/06/2018.

Art. 41

Progressioni economiche orizzontali/differenziali stipendiali

1. Le parti stabiliscono nella percentuale del 50% della quota arrotondata per eccesso dei dipendenti aventi diritto per ciascuna area.
2. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2023 è definito nella seguente tabella:

• AREE	Area degli Operatori	Area degli Operatori esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
N. PEO/DIFFERENZIALI STIPENDIALI			1 (750,00)	1 (1.600,00)

3. Le parti convengono che nell'anno 2023 si procederà all'assegnazione di differenziali salariali per n. 1 Istruttori e n. 1 Funzionari per un importo massimo di € 2.350,00
Gli eventuali resti dell'importo a disposizione, generati in seguito all'assegnazione delle progressioni orizzontali, andranno ad incrementare le risorse destinate alla performance.

Art. 42

Specifiche responsabilità

1. Per l'anno 2023 vengono confermate le specifiche responsabilità attribuite ai dipendenti pari a € 3.000,00.

Letto, firmato e sottoscritto.

Cadegliano Viconago, 06.12.2023

Il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica

Dott. Francesco Fredella Segretario Comunale

RAPPRESENTANZE SINDACALI

PARTE PUBBLICA



PARTE SINDACALE R.S.U.

Dott. Emanuele Maria Schipani

PARTE SINDACALE OO.SS. TERRITORIALI

Sig.ra Gabriella Sierchio F.P. CGIL VA



