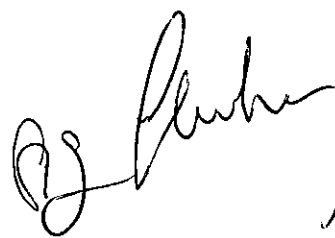


COMUNE DI SCHIVENOGLIA (MN)

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO

2024-2026

 *schiv*  ¹

A seguito della deliberazione n. 84 del 11/11/2024 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente Triennio 2024 –

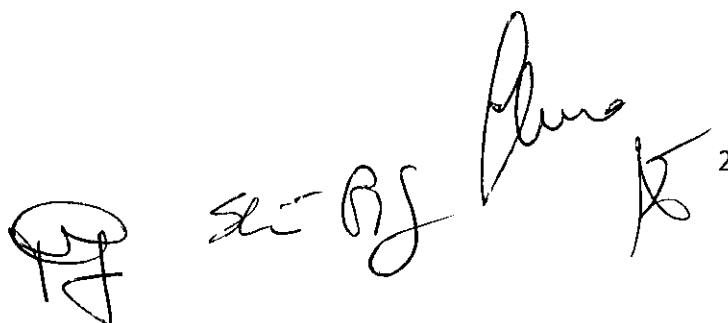
La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott. Alessio Testoni e dai membri:

- Dott. Simone Laurini
- Dott.ssa Gemma Scaglioni

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

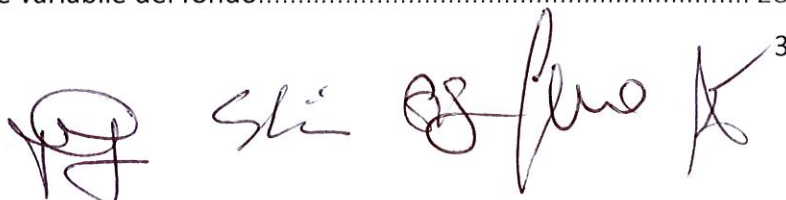
Organizzazione sindacale	Nominativo rappresentante
CGIL	Elena Giusti
CISL	
UIL	

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona del Sig. Stefano Mantovani hanno concordato e sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Schivenoglia (MN).

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a stylized signature that appears to be 'MF'. To its right, there are more initials, including 'SC' and 'BJ'. Further right, there is a larger, more fluid signature that looks like 'Alessio'. To the right of this signature is another set of initials, possibly 'K', followed by a superscript '2'.

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo.....	5
Art. 2 – Formazione ed aggiornamento professionali	5
Art. 3 – Disciplina del lavoro straordinario	6
Art. 4 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	7
Art. 5 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro	8
Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse costituenti il fondo risorse decentrate e destinate alla remunerazione della performance individuale ed organizzativa	9
Art. 7 – Indennità condizioni di lavoro	11
Art. 8 – Risorse destinate all’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità	13
Art. 9 – Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità	15
Art. 10 – Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno.....	15
Art. 11 – Indennità per il turno prestato nelle giornate festive infrasettimanali	17
Art. 12 – Welfare integrativo.....	17
Art. 13 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	18
Art. 14 – Criteri per l’individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita	18
Art. 15 – Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l’arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali	19
Art. 16 – Elevazione del limite massimo individuale di straordinario.....	19
TITOLO II - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE.....	19
Art. 17 – Prestazioni previdenziali per il personale dell’area della vigilanza	19
Art. 18 – Indennità per il personale della Polizia locale.....	19
Art. 19 – Indennità di funzione.....	20
Art. 20 – Modalità per l’attuazione della riduzione dell’orario di cui all’art. 22 del CCNL del 1.04.1999	21
TITOLO III - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI	22
Art. 21 – Progressione economica orizzontale all’interno delle Aree	22
Art. 22 – Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali.....	26
Art. 23 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	26
TITOLO IV - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE.....	27
Art. 24 – Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate.....	27
Art. 25 – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.....	27
Art. 26 – Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo.....	28



3

Art. 27 – Premio individuale	28
Art. 28 – Utilizzo dei risparmi	29
Art. 29 – Disposizione finale	29

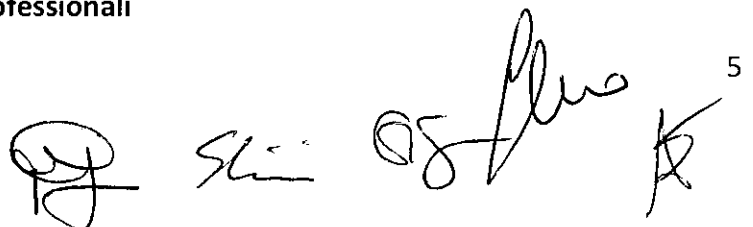
   ⁴

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Schivenoglia (MN) e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente a tempo indeterminato. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.). Per i lavoratori con contratto di somministrazione, le eventuali indennità verranno finanziate con risorse a bilancio.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 01/01/2024.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) la volontà delle parti di rivederne le condizioni;
4. la ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati, di norma, entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
8. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, nel rispetto dell'art 8, c 4 del CCNL 16.11.2022.

Art. 2 – Formazione ed aggiornamento professionali



5

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il piano formativo deve prevedere, dove ritenuto necessario, specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto, secondo le indicazioni di cui agli artt. 67 e 69 del CCNL CFL del 16.11.2022.
2. Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
3. Il Comune promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro):
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni di massima nei primi tre mesi;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;
 - percorsi formativi mirati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di periodi prolungati di assenza dal lavoro.
4. Il Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNL 2019-2021.
5. Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54, 55 e 56 del CCNL CFL del 16.11.2022.

Art. 3 – Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto del fatto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato come indicato nell'allegato A. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario

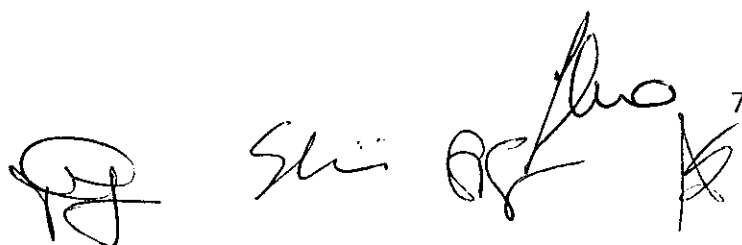
    6

effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.

2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. 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'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato in modo compatibile alle esigenze di servizio.
4. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, c. 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 4 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e

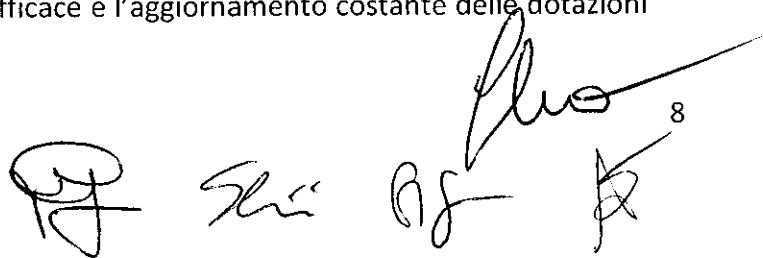


ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 5 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, la costituzione di un'architettura di sistema efficiente ed efficace e l'aggiornamento costante delle dotazioni



Four handwritten signatures are visible at the bottom of the page, likely representing the parties involved in the agreement.

tecnologiche, ivi comprendendo la sostituzione dell'hardware obsoleto e la ricerca dei software gestionali più idonei a facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.

3. La strumentazione necessaria per il lavoro agile di norma è fornita dall'amministrazione.

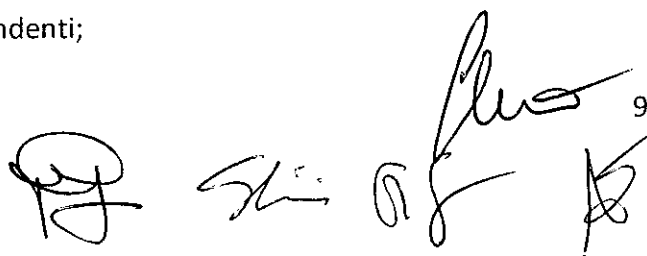
Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse costituenti il fondo risorse decentrate e destinate alla remunerazione della performance individuale ed organizzativa

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 2019-2021 e norme vigenti) e disponibili, costituenti il "fondo risorse decentrate", sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:

- alla componente variabile di cui al comma 2 dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c del medesimo CCNL;
- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

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 uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b. le risorse – attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, a set of initials, and a larger, more elaborate signature that appears to end with the number '9'. To the right of this signature is another set of initials.

- 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 ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali, organizzativi e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale:
- a) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- b) la quota destinata a compensare la produttività (art. 80, comma 2, lettere "a" e "b") sarà ripartita tra il personale destinatario sulla base dei seguenti criteri:
- valutazione della **performance organizzativa**: al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati ad ogni Settore derivanti dal PEG, si provvederà alla corresponsione del premio in base alla percentuale di raggiungimento, per un valore pari al **30%** dell'ammontare complessivo delle risorse nel rispetto di quanto disposto dall'art. 80, comma 3 del CCNL 16/11/2022;

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink at the bottom of the page. From left to right, there are: a stylized signature, the initials 'SL', another signature, a large signature that appears to be 'Piero', and a final signature with the number '10' written next to it.

- valutazione della **performance individuale**: attraverso le schede di valutazione compilate dai rispettivi Responsabili di Settore per un valore pari al **70%** dell'ammontare complessivo delle risorse;
- per il personale di ruolo costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di produttività, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la presenza in servizio come sotto specificato;
- il compenso medesimo per la performance organizzativa dovrà altresì essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno e precisamente:

per una presenza in servizio fino al 25% dei giorni lavorativi in un anno spetta il 0% della produttività
per una presenza in servizio fino al 50% dei giorni lavorativi in un anno spetta il 25% della produttività
per una presenza in servizio fino al 75% dei giorni lavorativi in un anno spetta il 75% della produttività
per una presenza in servizio oltre il 75% dei giorni lavorativi in un anno spetta il 100% della produttività

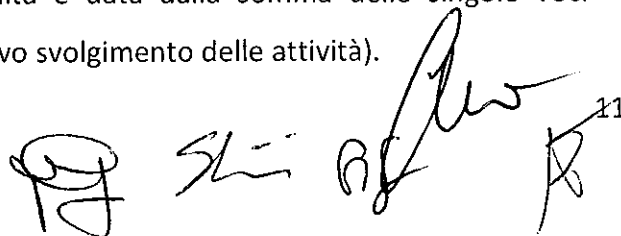
Si considerano presenza in servizio sia l'astensione obbligatoria per maternità, l'infortunio, i permessi di legge e da contratto (esclusa la malattia), ferie e ricoveri ospedalieri.

La presenza in servizio viene determinata in ragione di una base teorica di presenza pari a 5 o 6 giorni lavorativi settimanali in considerazione dell'articolazione dell'orario di lavoro.

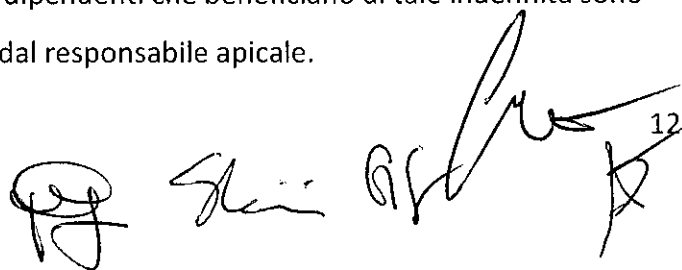
La quota di produttività dovrà inoltre essere rapportata in caso di prestazioni ad orario ridotto alla percentuale di part-time.

Art. 7 – Indennità condizioni di lavoro

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
2. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e non viene proporzionata in base all'orario di lavoro, fermo restando il limite minimo di 1,00 € al giorno. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente più di una delle attività sopra indicate, l'indennità complessivamente attribuita è data dalla somma delle singole voci (massimo € 15,00 al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).



3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è effettuata dal Responsabile del Settore.
4. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità per condizioni di lavoro, con specifico riferimento allo svolgimento di attività a rischio, si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a. 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; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
5. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità per condizioni di lavoro, con specifico riferimento allo svolgimento di attività disagiate, è necessario che il disagio costituisca una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), che non coincida 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. Le condizioni di disagio che possono dar luogo all'attribuzione della relativa indennità fanno riferimento allo svolgimento di attività richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo, e da compromettere il recupero psico-fisico; la condizione deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
6. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità per condizioni di lavoro, con specifico riferimento allo svolgimento di attività comportanti il maneggio valori, si specifica che tale maneggio dev'essere abituale, ovvero costituire una caratteristica insita nel ruolo ricoperto per come organizzato all'interno dell'Ente. Maneggi di valori sporadici non danno luogo al riconoscimento della relativa indennità. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio annuo dei valori maneggiati. I dipendenti che beneficiano di tale indennità sono quelli individuati con atto di organizzazione dal responsabile apicale.

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a circular stamp or seal. To its right are several sets of initials and full signatures, including one that appears to be 'G. S. R.' and another that is more elaborate and cursive. The number '12' is written in the bottom right corner of this block.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente in servizio; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza dal lavoro, per qualsiasi causa. L'indennità sarà definita annualmente sulla base delle seguenti fasce di valori maneggiati:

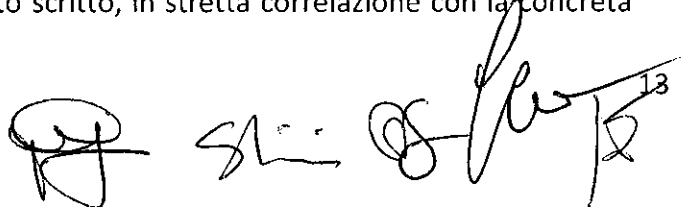
- Fino a 1.000,00 € non sarà riconosciuta alcuna indennità
- Da € 1.000,01 a € 5.000,00
- Oltre € 5.000,00

La media annua di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, l'anno successivo alla maturazione.

7. La individuazione delle figure a cui ricondurre l'indennità è effettuata a preventivo tenendo conto delle mansioni assegnate e dell'importo teorico spettante in relazione al rischio e al disagio correlato alle predette mansioni. La liquidazione di tale indennità è effettuata a consuntivo in un'unica soluzione rispetto al maneggio valori.
8. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15.

Art. 8 – Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari, EQ che non risultino titolari di incarichi di EQ. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 CCNL CFL del 16.11.2022.
2. Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, tali indennità possono essere riconosciute ad un numero limitato di dipendenti.
3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono individuate dal competente Responsabile di Settore, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, the initials 'SL', another signature, and a signature with the number '13' written above it.

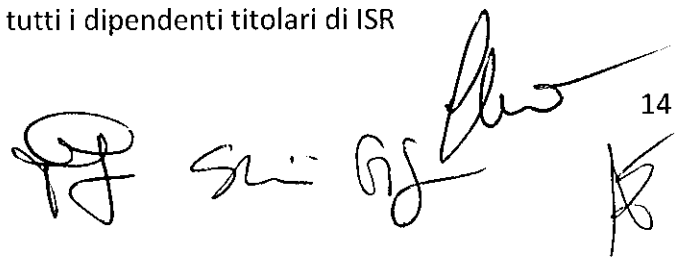
organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

4. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
5. L'indennità, accessoria prevista per compensare specifiche responsabilità, a partire dal 01/01/2024, è riconosciuta per le seguenti tipologie, in considerazione dei rispettivi punteggi:
 - a) 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: PUNTI 4;
 - b) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale: PUNTI 10;
 - c) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi: PUNTI 12.
6. L'indennità di cui al presente articolo sarà corrisposta in ragione dell'effettivo svolgimento dell'attività/funzione che ne legittima la corresponsione;
7. Le risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, definite nell'ambito dell'accordo economico annuale, vengono ripartite tra i "responsabili di unità operativa" ed i "responsabili di procedimento" in ragione del punteggio complessivo ottenuto in seguito all'applicazione dei "criteri di pesatura" seguendo il seguente calcolo:

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ISR):

Risorse complessive individuate con accordo economico x punteggio complessivo dipendente X

somma punteggi complessivi di tutti i dipendenti titolari di ISR



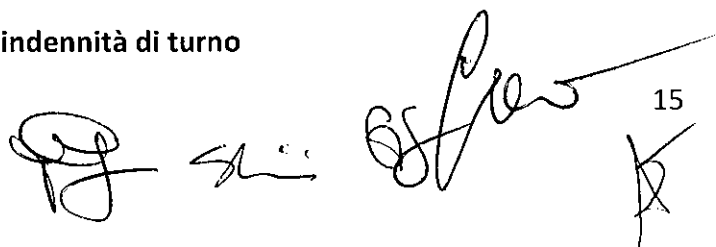
Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

8. Le schede opportunamente compilate saranno trasmesse dal Responsabile di Settore in allegato al provvedimento di conferimento della responsabilità al servizio risorse umane per l'erogazione dell'indennità spettante in relazione al punteggio attribuito, al periodo di copertura dell'incarico di responsabile indicato dal Responsabile di Settore, all'eventuale part time ecc.
9. Le indennità non sono cumulabili tra di loro, per cui allo stesso dipendente è riconosciuta l'indennità con valore nominale più elevato.
10. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
11. 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.
12. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata, di norma, nel mese di giugno dell'anno successivo.

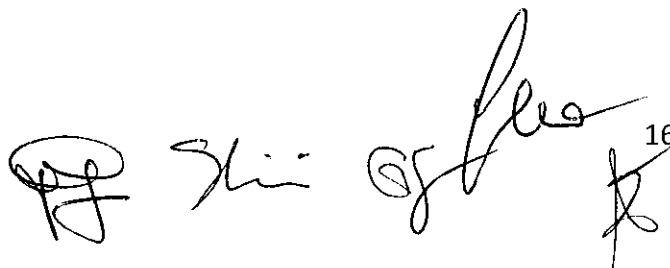
Art. 9 – Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
2. Le parti concordano di non elevare l'indennità prevista dal comma 1 del medesimo articolo.
3. Le parti concordano, altresì, di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018.
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art. 10 – Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno



5. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022.
6. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 30, comma 8 del CCNL 16.11.2022, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Settore entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
7. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, qualora la loro programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda la misura del 60% della somma di tutti i turni.
8. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
9. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
10. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
11. In materia di turni di lavoro notturni le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 36, comma 4, del CCNL 16.11.2022.
12. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
13. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
14. Le parti prendono atto che gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, c. 5, del CCNL 14.09.2000.
15. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.



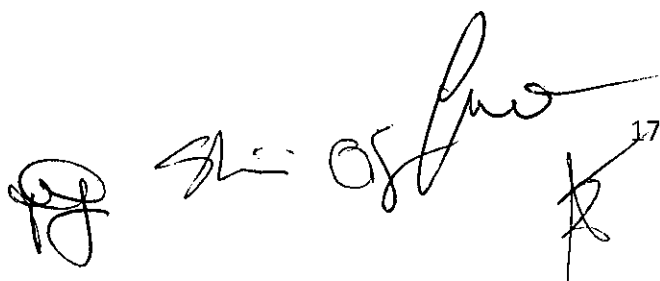
16

Art. 11 – Indennità per il turno prestato nelle giornate festive infrasettimanali

1. Entro il 31 dicembre di ogni anno l'amministrazione definisce, per l'anno successivo, previo confronto con le OO.SS e le RSU le giornate festive infrasettimanali da includere nell'articolazione settimanale dei turni.
2. Al dipendente che lavora nelle giornate festive infrasettimanali non escluse dalla turnazione è riconosciuta la maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.
3. In luogo della corresponsione dell'indennità di turno il dipendente può in ogni caso optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo.
4. L'opzione del dipendente deve essere esercitata, con comunicazione formale all'ufficio personale e al proprio responsabile, entro 7 giorni. Le ore di riposo dovranno essere recuperate in accordo col responsabile.
5. L'onere relativo alla predetta indennità di turno, in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo e costituisce economia di bilancio.

Art. 12 – Welfare integrativo

1. Con accordo economico annuale sarà possibile assegnare risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2022.
2. In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali del Comune di Schivenoglia (MN) a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, ad esclusione dei titolari di incarichi di EQ, salvo che questi ultimi non concorrano al finanziamento dell'istituto con risorse afferibili al fondo riguardante la propria indennità di posizione e risultato.
3. Agli aventi diritto come sopra individuati viene riconosciuto, a carico del fondo, un valore di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare attivati dal comune fino a compensazione del proprio credito welfare.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature and several smaller initials or marks.

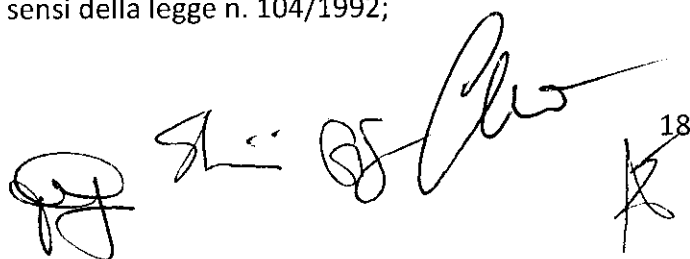
4. Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.

Art. 13 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che il numero dei rapporti a tempo parziale non potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31.12. di ogni anno.

Art. 14 – Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
2. 30 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e uscita.
3. La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente o con il Segretario nel caso di EQ; al termine del mese il saldo maturato non può superare il numero di sei ore;
4. - Al 31.12 di ciascun anno si azzerà ciò che eccede le sei ore o, se a debito, si procede a decurtazione stipendiale;
5. - Per le EQ la flessibilità oraria in entrata e in uscita è di 90 minuti;
6. -In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;



- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

7 -L'istituto della flessibilità di orario disciplinata dal presente articolo è applicata dalla sottoscrizione del presente CCDI.

Art. 15 – Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

1. Non viene elevato l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali.

Art. 16 – Elevazione del limite massimo individuale di straordinario

1. Non viene elevato il limite massimo individuale di straordinario.

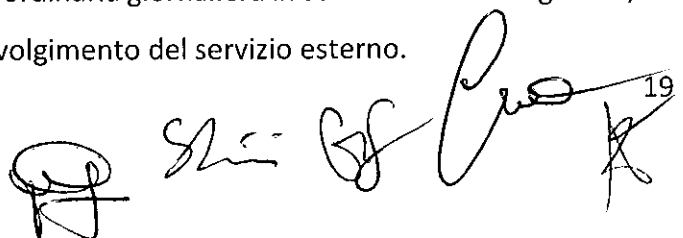
TITOLO II - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 17 – Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 98, co. 2 del CCNL 2019-2021, le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992.

Art. 18 – Indennità per il personale della Polizia locale

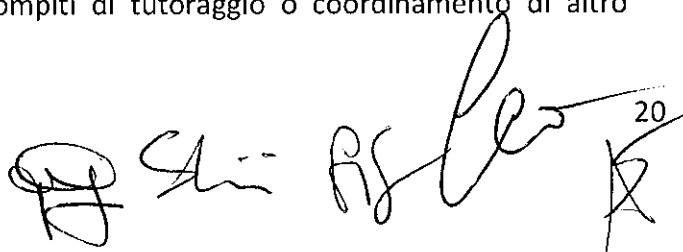
1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink at the bottom of the page. From left to right, there is a circular stamp or signature, followed by the initials 'S.M.', 'G.F.', a large stylized signature, and a small '19' next to another signature.

2. L'attestazione per ciascun dipendente del numero di giornate lavorative che determinano la corresponsione dell'indennità di servizio esterno è resa, indicativamente nel mese di gennaio dell'anno successivo, dal Responsabile del Settore.
3. La misura dell'indennità viene stabilita annualmente con l'accordo economico.

Art. 19 – Indennità di funzione

1. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione, di cui all'art. 97 del CCNL 2019-2021, unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della Polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
2. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal Responsabile del Settore secondo i medesimi criteri generali previsti dall'articolo 8 per l'attribuzione dell'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022.
3. L'indennità è incompatibile con l'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 84 del CCNL 2019-2021. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
4. L'indennità accessoria prevista per compensare specifiche responsabilità è riconosciuta per le seguenti tipologie, in considerazione dei rispettivi punteggi:
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale: **PUNTI 10**



Handwritten signature and initials, including the number 20.

- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico e/o amministrativo in procedimenti complessi: **PUNTI 10**

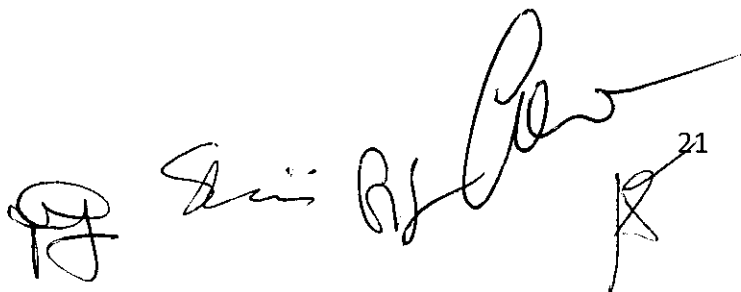
5. Le risorse destinate all'indennità di funzione, definite nell'ambito dell'accordo economico annuale, vengono ripartite seguendo il seguente calcolo:

INDENNITA' DI FUNZIONE:

Risorse complessive individuate con accordo economico x punteggio complessivo dipendente X
somma punteggi complessivi di tutti i dipendenti titolari di indennità di funzione

Art. 20 – Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999

1. La riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali potrà essere applicata, ove ritenuta congrua rispetto alle esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione, previa contrattazione delle relative modalità di attuazione e sottoscrizione di un apposito atto integrativo del presente CCDI.
2. La eventuale riduzione dell'orario settimanale è subordinata alle seguenti condizioni minime:
 - miglioramento, continuità e regolarità dei servizi istituzionali
 - certificazione, in sede di contrattazione decentrata integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi
3. Per "stabili modifiche degli assetti organizzativi", devono intendersi tutti quei mutamenti dell'attuale organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione potrebbe consentire all'ente di conseguire comunque "economie" di gestione.
4. Non sono considerati validi, ai fini della verifica dei presupposti per il riconoscimento della riduzione dell'orario di lavoro settimanale, i risparmi di spesa potenziali quali, ad esempio, il mancato esercizio delle facoltà assunzionali di personale (a tempo indeterminato o determinato).



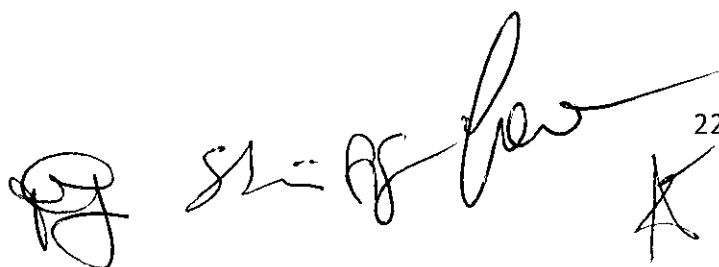
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature and several smaller ones, with the number 21 written next to one of them.

5. Le 35 ore settimanali sono previste come limite orario medio, pertanto l'orario di lavoro potrebbe essere ridotto anche in misura superiore alle trentacinque ore per alcune settimane e continuare ad essere fissato in trentasei ore o anche in misura superiore in altre;
6. La eventuale riduzione dell'orario di lavoro potrà decorrere solo dalla data di stipulazione dell'atto integrativo che la stabilisce.

TITOLO III - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI

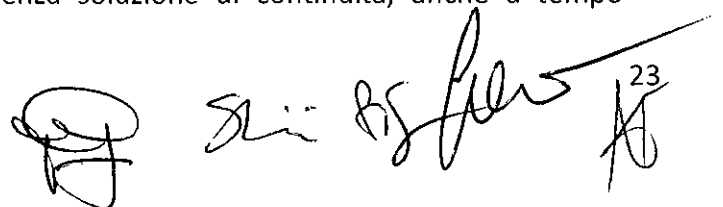
Art. 21 – Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree

1. Il presente articolo, applicabile a far data 01/01/2024, disciplina le procedure per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001.
2. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ai dipendenti che ne hanno diritto ed in coerenza con le risorse previste per la copertura delle stesse.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure.
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.
5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 16.11.2022 sono i seguenti:
 - a) avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno 36 mesi (con almeno una valutazione che copra l'anno solare dell'Ente Comune di Schivenoglia) nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:
 - a. nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;



Handwritten signature and initials, including a large 'A' and the number '22'.

- b. nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
 - c. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.
- b) non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, con le seguenti precisazioni:
- a. nel caso in cui, alla data di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Pertanto si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole per il dipendente le somme accantonate saranno applicate al fondo dell'anno successivo, tra le economie del fondo dell'anno precedente. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - b. non può partecipare alla selezione il dipendente trasferito da altro ente per mobilità volontaria già ammesso con riserva nell'ente di provenienza se non sono passati almeno 36 mesi dall'avvio della procedura per cui è stata prevista l'ammissione con riserva.
6. La progressione economica è attribuita a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto in applicazione dei seguenti criteri:
- a. Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite – punti 65
 - b. Esperienza professionale punti – 30
 - c. Formazione (eventuali altri criteri) – punti 5
7. L'esperienza professionale viene valutata con riferimento al tempo in cui si è ricoperto il medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. On the left, a circular stamp with the letters 'DF'. To its right, a signature that appears to be 'S. Di'. Further right, a long, flowing signature. On the far right, the number '23' is written above a set of initials.

determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi.

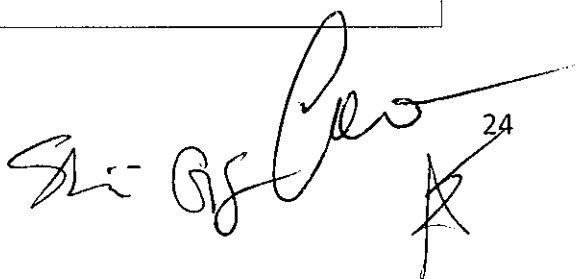
8. La progressione economica viene riconosciuta nel limite della quota a tal fine individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili determinata annualmente in sede di contrattazione economica; le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi secondo i criteri e le procedure di seguito stabilite:

- in base alle risultanze della media della valutazione (espressa in centesimi) della performance individuale del triennio precedente, viene conferito il seguente punteggio:

MEDIA DELLE VALUTAZIONI DELL'ULTIMO TRIENNIO	PUNTEGGIO
DA 0 A 70	0
DA 71 A 80	30
DA 81 A 85	40
DA 86 A 90	50
DA 91 A 95	60
DA 96 A 100	65

- in base all'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, viene conferito il seguente punteggio:

ANNI DI SERVIZIO	PUNTEGGIO
------------------	-----------

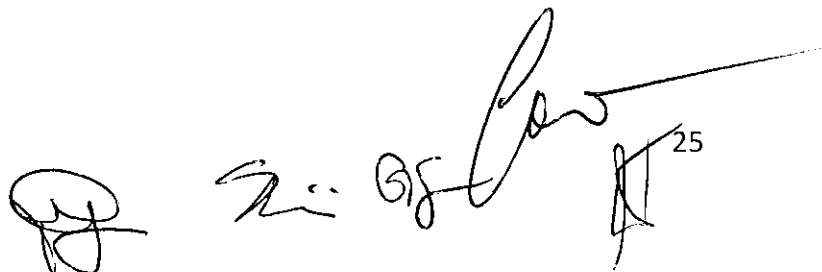
  24

Fino a 1 anno	5
Da 1 a 3 anni	10
Da 3 a 5 anni	15
Da 5 a 7 anni	20
Da 7 a 9 anni	25
Oltre i 9 anni	30

- in base alle competenze acquisite e certificate, anche con attestazione del Segretario Comunale laddove non compiutamente certificate, a seguito di processi formativi che verranno determinati annualmente dall'amministrazione con apposito piano organizzativo di formazione del personale. Per il primo anno viene previsto il seguente punteggio:

ORE DI FORMAZIONE	PUNTEGGIO
MENO DI 4 ORE	3
OLTRE 4 ORE	5

- viene realizzata una graduatoria per ogni area contrattuale;
9. viene effettuata anche una graduatoria per gli incaricati di EQ autonoma e separata rispetto a quella dei Funzionari.
10. A parità di punteggio, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:
- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - b) maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/categoria economica di inquadramento;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

- c) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza. Per il calcolo della anzianità valgono le precisazioni di cui al precedente comma 5.
- d) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione;
- e) in caso di ulteriore parità, l'età anagrafica del/la dipendente, attribuendo la progressione al/la dipendente più anziano/a di età.

11. L'ammontare complessivo delle risorse, e la modalità di attribuzione delle stesse alle aree contrattuali, sono determinati con accordo economico annuale con equità complessiva nel triennio.

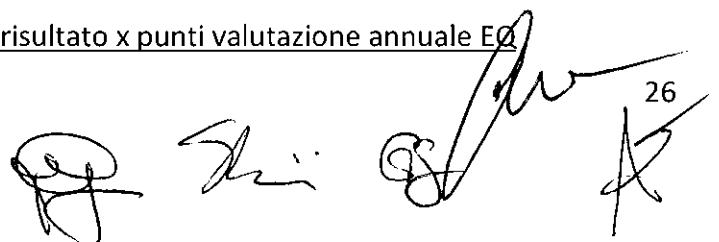
Art. 22 – Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali

1. Il personale assegnato a qualsiasi titolo presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine gli accordi con l'ente di assegnazione devono prevedere espressamente le modalità con cui quest'ultimo deve provvedere alla valutazione, per renderla utilizzabile presso il comune all'interno della procedura di progressione.

Art. 23 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, seguendo il seguente calcolo:

RETRIBUZIONE DI RISULTATO = fondo indennità risultato x punti valutazione annuale EQ

The image shows four handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures is a rectangular stamp containing the number '26' and a stylized signature or mark.

somma punti massimi attribuibili alla valutazione di tutte le EQ

2. L'indennità di risultato individuato secondo la formula di cui sopra è percentualmente ridotta nel caso di percepimento, da parte di uno o più responsabili di EQ, di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, quali:
 - Incentivi tecnici
 - Incentivi entrate
3. I risparmi generati confluiscono nel fondo destinato all'erogazione per essere percentualmente redistribuiti secondo le modalità di cui sopra. Le percentuali di abbattimento sono le seguenti:
 - Fino a € 2.000,00: 0
 - Da € 2.000,01 in su: 10%
4. I risparmi generati nell'ambito della retribuzione di risultato costituiscono economie di bilancio.

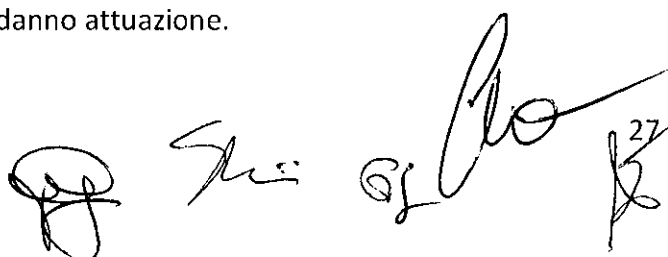
TITOLO IV - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 24 – Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le risorse vengono ripartite con accordo economico annuale.

Art. 25 – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.



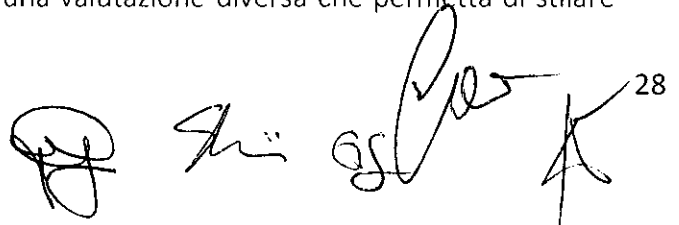
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito Regolamento.
4. Le parti definiscono che i titolari di EQ compartecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.

Art. 26 – Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

Art. 27 – Premio individuale

1. Al dipendente in servizio, che consegue la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance del triennio precedente all'anno di riferimento.
3. In caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare



28

un'ultima definitiva graduatoria. In caso di assenza di una valutazione diversa si accorderà il premio al dipendente più anziano di età.

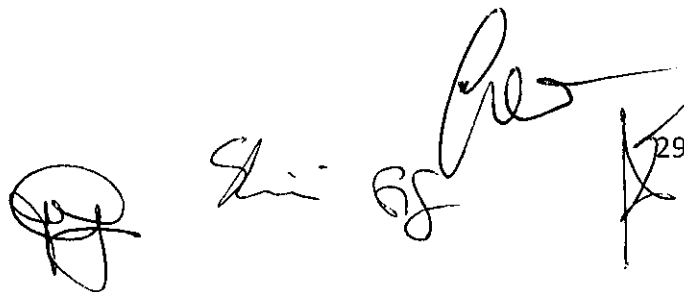
4. La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

Art. 28 – Utilizzo dei risparmi

1. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile e variabile e le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance, confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono.
2. I risparmi 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) costituiscono economia di bilancio.
3. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.
4. I valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

Art. 29 – Disposizione finale

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

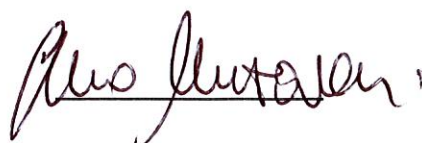


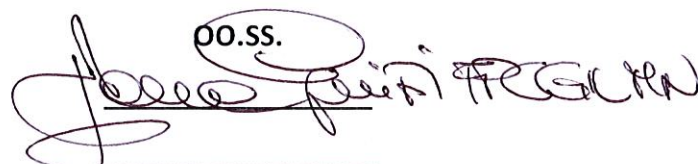
Per la parte datoriale



OF
Sini

RSU





00.ss.