



COMUNE DI SALTRIO

Provincia di Varese

Via Cavour n. 37 – 21050 Saltrio (VA) * Tel.n. 0332/486166 – Fax n. 0332/486178
sito internet: www.comune.saltrio.va.it * E-mail: saltrio@comune.saltrio.va.it
P.E.C.: comune.saltrio.va@legalmail.it - Codice fiscale/P. I.V.A. 00560460123

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di SALTRIO per gli anni 2023 – 2024 – 2025

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore del Conto sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 64 del 07.09.2023, 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,

il giorno **29 giugno 2023 alle ore 9.00** ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Presidente: dott.ssa Vania PESCARIN
 - componente: rag. Antonella BERNASCONI
- nominati con deliberazione della Giunta Comunale n. 102 in data 03.12.2022;

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

CGIL FP Varese Maria Gabriella SIERCHIO
UIL FPL Varese Lorenzo RAIA

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della sig.ra:

- dott.ssa Solidea PERONI
- eletta a seguito delle elezioni del 5, 6 e 7 aprile 2022.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di SALTRIO

INDICE

TITOLO I	DISPOSIZIONI GENERALI
Articolo 1	Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
TITOLO II	RELAZIONI SINDACALI
Articolo 2	Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali
Articolo 3	Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali
TITOLO III	STANZIAMENTO E DESTINAZIONE DELLE RISORSE
Articolo 4	le Risorse Decentrate
Articolo 5	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
Articolo 6	Differenziazione del premio individuale
Articolo 7	Criteri di ripartizione delle risorse correlate ai "Servizi conto Terzi"
TITOLO IV	DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
Articolo 8	Incarichi di Elevate Qualificazioni
Articolo 9	Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
TITOLO V	ORDNAMENTO PROFESSIONALE
Articolo 10	Nuovo sistema di classificazione
Articolo 11	Classificazione
Articolo 12	Progressioni tra le Aree
Articolo 13	Progressioni economiche all'interno delle Aree
TITOLO VI	ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO
Articolo 14	Orario di lavoro
Articolo 15	Orario di lavoro flessibile
Articolo 16	Rapporto di lavoro a tempo parziale
Articolo 17	Pausa
Articolo 18	Servizio mensa e buono pasto sostitutivo
Articolo 19	Banca delle ore
TITOLO VII	TRATTAMENTO ECONOMICO
Articolo 20	Principi e criteri generali per il sistema indennitario
Articolo 21	Indennità condizioni di lavoro
Articolo 22	Indennità per specifiche responsabilità
Articolo 23	Messi notificatori
Articolo 24	Smart working
TITOLO VIII	SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE
Articolo 25	Personale destinatario
Articolo 26	Indennità di funzione
Articolo 27	Indennità di servizio esterno
Articolo 28	Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada
TITOLO IX	FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE
Articolo 29	Formazione
Articolo 30	Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro
Articolo 31	Welfare integrativo

TITOLO X	DISPOSIZIONI FINALI
Articolo 32	Servizi minimi essenziali in caso di sciopero
Articolo 33	Gestione delle eccedenze di personale
Articolo 34	Altre materie demandate alla contrattazione decentrata
Articolo 35	Disposizione finale

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Obgetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione di SALTRIO, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa decorrenza prevista del presente contratto relativa a specifici istituti normativi ed economici indicati. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e/o la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa riferimento alle vigenti disposizioni legislative e al vigente CCNL Funzioni Locali.
6. Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla sottoscrizione del nuovo contratto normativo triennale.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 2

Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali

1. Si stabiliscono le seguenti procedure e modalità operative al fine di regolamentare lo svolgimento degli incontri che avvengono nell'ambito dei seguenti modelli relazionali:
 - ✓ La CONVOCAZIONE:
 - a. avviene con nota scritta inviata tramite posta elettronica dall'Amministrazione, di norma con preavviso di 10 giorni. La data dell'incontro è, di norma, preventivamente concordata tra le parti;
 - b. indica gli argomenti all'ordine del giorno che vengono proposti dalle parti e l'ordine di priorità nella discussione è determinato sulla base dell'importanza e dell'urgenza degli stessi; ulteriori argomenti saranno trattati, ove le parti lo convengano;
 - c. contiene in allegato l'eventuale bozza di proposta relativa all'ordine del giorno (in caso di impossibilità oggettiva all'invio preventivo della documentazione, questa è distribuita ai presenti all'inizio degli incontri);
 - d. in via del tutto eccezionale nei casi di particolare urgenza, la convocazione può essere fatta con un anticipo di 24 ore concordandola con le OO.SS. e le R.S.U.;
 - ✓ Per ogni incontro viene redatto il VERBALE DI SINTESI delle posizioni finali assunte dalle parti presenti alla seduta su ciascun argomento all'ordine del giorno. Pertanto non si procederà a verbalizzare i singoli interventi dei partecipanti, salvo espressa

richiesta degli stessi: in questo caso il testo dell'intervento potrà essere dettato oppure scritto e sottoscritto dall'interessato e allegato al verbale.

Al termine di ogni incontro la parte pubblica provvede a far sottoscrivere ai presenti tale verbale di sintesi. Ove ciò non risulti possibile, lo invia ai medesimi di norma entro 10 giorni dalla data dell'incontro e le parti hanno facoltà di produrre le proprie dichiarazioni a verbale fino a cinque giorni dal ricevimento dello stesso, mediante nota scritta; ove ciò non avvenga, il verbale si intende approvato.

Il verbale è quindi trasmesso tramite posta elettronica a tutti i soggetti firmatari.

Art. 3

Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'art. 3 del presente CCNI, sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021

2. L'Amministrazione Comunale riconosce ai soggetti sindacali:

- ✓ la possibilità di affiggere pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro in appositi spazi collocati in luoghi accessibili a tutto il personale in ogni sede di lavoro oppure mediante una bacheca sindacale o attraverso l'utilizzo della posta elettronica istituzionale;
- ✓ l'utilizzo di materiale e strumenti per l'attività;
- ✓ l'utilizzo gratuito di locali comunali per lo svolgimento delle riunioni sindacali.

TITOLO III

STANZIAMENTO E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 4

Le Risorse Decentrate

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale così come prevista dal sistema delle relazioni sindacali, va avviata entro il primo quadriennio dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa documentale ai soggetti sindacali sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL e comunque entro 30 giorni dall'inizio dell'esercizio finanziario.
2. Le risorse decentrate sono determinate annualmente nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali (art.79 CCNL).
3. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina dell'articolo 80 del CCNL.
4. Al fine di valorizzare la crescita professionale dei dipendenti le parti si impegnano ad impiegare tutti gli strumenti previsti dal vigente CCNL che disciplina gli istituti contrattuali correlabili all'incentivazione del personale.
5. Le risorse finanziarie da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 c. 3 lett c) CCNL 21/5/2018 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali nazionali e decentrate vigenti in materia.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei

suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. Prima dell'approvazione degli atti annuali di programmazione, e comunque non oltre il mese di aprile dell'anno di riferimento, l'Amministrazione incontrerà la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCDI per illustrare le strategie dell'Ente e gli obiettivi che intende assegnare con le modalità indicate dall'art.5 del CCNL in materia di Confronto.
3. Tra gli elementi che dovranno essere oggetto di confronto saranno individuati i criteri di definizione, pesatura, verifica da adottarsi sia per la corresponsione della performance di Ente/ Struttura che per quella individuale tenendo conto anche del grado di coinvolgimento del lavoratore nel raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura medesima. Nella medesima riunione vengono verificati a consuntivo gli esiti delle valutazioni conseguite nel precedente esercizio in ambito collettivo e individuale nel rispetto della privacy, al fine di adottare gli opportuni accorgimenti tesi al raggiungimento degli obiettivi indicati al comma 1.
4. Il sistema di valutazione adottato dovrà comunque rendere prevalente la misurazione di fattori correlati ad indici di oggettività rispetto alla prestazione attesa, in relazione alle competenze proprie di ciascun lavoratore. A tale scopo, all'inizio della fase valutativa il personale viene reso edotto dei compiti e obiettivi a lui assegnati mediante forme di comunicazioni tale da assicurare allo stesso la piena conoscibilità dell'atto.
5. Tra gli indicatori delle prestazioni attese potrà essere ricompresa l'attività formativa certificata sulla base dei piani di formazione adottati dall'Ente, in riferimento a quanto previsto dall'art.5. c3 lett i) del CCNL.
6. Il sistema dovrà comunque assicurare che, qualora si verifichino discostamenti significativi, rispetto alla prestazione attesa, il responsabile del servizio convochi tempestivamente la persona interessata affinché la stessa possa adottare gli opportuni correttivi proposti dal responsabile del servizio. In tale contesto il lavoratore può essere assistito da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un RSU. A conclusione del periodo di valutazione, la scheda individuale utilizzata per la corresponsione del premio, viene consegnata al lavoratore con analoghe procedure previste al comma 4. In caso di discordanza tra la valutazione conseguita e l'aspettativa del lavoratore interessato e su richiesta motivata, lo stesso può, entro 15 gg dall'avvenuta conoscenza, ricorrere secondo le modalità stabilite all'interno dell'Ente al fine di prevenire l'insorgere di contenziosi.
7. Al sistema di performance disciplinato dal presente articolo è destinata la percentuale delle risorse stabili e/o variabili definita in sede di contrattazione economica ed è destinata a remunerare i piani di miglioramento dei servizi, sulla base dei criteri e con le modalità individuate nei precedenti commi e che riguardano tutto il personale.
8. Una quota delle risorse variabili, non vincolate da specifiche disposizioni di legge, può essere destinata ai progetti speciali di miglioramento di determinati servizi sulla base di obiettivi strategici e programmatici da individuarsi con apposito atto d'indirizzo dell'organo politico di governo.
9. Le somme destinate alla Performance sono ripartite fra i Settori/Aree cui fanno capo gli strumenti di programmazione, gestione e rendicontazione tecnica-finanziaria, quali il PEG e il PDO, tenendo conto dell'incidenza del numero di personale assegnato.
10. Nel valutare l'apporto partecipativo ai sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sono equiparate al servizio le assenze derivanti da:
 - a) *infortunio sul lavoro;*
 - b) *assenza per ricovero ospedaliero;*
 - c) *assenza per terapie salvavita;*
 - d) *congedo obbligatorio di maternità e/o paternità;*

- e) *congedo parentale al 100%;*
 - f) *permessi di cui alla L. 104/1992;*
 - g) *permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52;*
 - h) *assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194;*
 - i) *permessi di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica;*
 - j) *permessi, distacchi ed aspettative sindacali.*
11. In ogni caso i premi incentivanti disciplinati dal presente articolo sono corrisposti di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di valutazione, al personale avente diritto. Eventuali discostamenti dovranno essere giustificati e comunicati tempestivamente alle OO.SS e RSU.
12. Le schede di valutazione individuale relative al sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo, sono da intendersi applicabili anche per il riconoscimento delle progressioni economiche interne alle Aree (art.14 CCNL cd "differenziali stipendiali"), per le procedure comparative per le progressioni fra Aree (art.15 CCNL), nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, in cui la legge o il contratto collettivo faccia riferimento.
13. Le schede di valutazione vengono inserite nel Fascicolo personale istituito ai sensi dell'art. 27 del CCNL.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita ai sensi dell'art. 81 del CCNL la maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Il premio aggiuntivo è riconosciuto, in ogni ente o settore, ad un numero massimo pari al **5%** dei dipendenti (art. 81 comma 3 del CCNL) che hanno ricevuto le valutazioni più alte, con arrotondamento all'unità inferiore ed un minimo di una unità per ente.
3. Al personale di cui al comma 2 è riconosciuta una maggiorazione nella misura del **20%** del valore medio pro-capite dei premi destinati alla Performance Individuale
4. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità:
 - a) il minor numero di volte in cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio negli anni precedenti;
 - b) la migliore valutazione sui comportamenti organizzativi in ognuno dei tre anni precedenti a quello di assegnazione del premio partendo da quella più recente.

Art. 7

Criteri di ripartizione delle risorse correlate ai "servizi conto terzi" (art. 67 c. 3 lett a) CCNL 21/5/2018)

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l'Amministrazione può stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; eroga prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza. Le risorse derivanti da tali istituti sono annualmente destinabili al salario accessorio del personale non dirigente ad incremento della parte variabile dei fondi (risorse ex art. 67 c. 3 lett a) CCNL21/5/2018), secondo le percentuali definite con provvedimento.
2. Tali risorse sono destinate interamente al personale dipendente coinvolto nella gestione del servizio.

3. La rendicontazione delle risorse disponibili correlate ai servizi offerti e del personale interessato, sarà a cura di ciascuna Direzione/Ufficio coinvolta/o che, a consuntivo, unitamente alla rendicontazione economica destinata alla Direzione Risorse Finanziarie/Servizio Finanziario/Ufficio Ragioneria, comunicherà alla Direzione Risorse Umane/Servizio Personale/Ufficio Personale il personale coinvolto in ogni iniziativa ed il relativo grado di apporto, applicando criteri del sistema di valutazione. In ogni caso, l'importo massimo destinabile a ciascun dipendente non potrà essere superiore a 500,00 euro.
4. Qualora si generino economie legate al rispetto del tetto sopra richiamato, le stesse saranno destinate al finanziamento della produttività generale.
5. Del ruolo di coordinamento ricoperto dalle Elevate Qualificazioni si tiene conto, sulla base di criteri stabiliti nel sistema di valutazione, per la quantificazione dell'indennità di risultato.

TITOLO IV

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 8

Incarichi di Elevate Qualificazioni

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21.
2. Preso atto che alla data della sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale sussistono gli incarichi ex Posizione Organizzativa, tali incarichi risultano confermati fino alla prevista scadenza, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, nel caso in cui non sia intervenuto apposito atto di revoca.
Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti per un periodo massimo di 3 anni e un periodo minimo pari ad 1 anno con atto scritto e motivato. Periodi inferiori ad un anno sono previsti solo nel caso di sostituzioni.
3. Le posizioni di lavoro di cui al comma 1 ripartite alle figure di Elevate Qualificazioni che vengono distinte in due tipologie:
 - 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.
4. Gli Incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei:
Funzionari ed Elevata Qualificazione
Istruttori o degli Operatori esperti (per i comuni privi di Funzionari)
I criteri per il conferimento, la revoca e gli atti di delega delle funzioni saranno definiti da apposito regolamento oggetto di confronto.

Art. 9

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e di risultato e assorbe tutte le competenze

- accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
2. L'importo definito è comprensivo della retribuzione di posizione e risultato e verrà definito con apposito provvedimento.
 3. L'ammontare destinato alla retribuzione di risultato è pari al 20% del valore complessivo indicato al comma 2.
 4. Sulla base dei principi adottati dal sistema permanente di valutazione per ciascun dipendente incaricato di E.Q. la retribuzione di risultato è suddivisa nella misura del 60% con indicatori legati ai risultati conseguiti correlati alla performance organizzativa e come 40% agli indicatori legati alla performance individuale.
 5. Sono applicati anche alla retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni i processi di conoscenza, verifica legati agli obiettivi e di distribuzione del premio stabiliti per il resto del personale. Nel caso di affidamento o cessazione dell'incarico in corso d'anno, il premio erogato sarà riproporzionato al periodo di copertura dell'incarico.
 6. Nel caso di conferimenti di incarico "ad interim", il valore definito è pari al 60% del valore della retribuzione di posizione da ricoprire. Quest'ulteriore importo di cui all'art. 17 comma 5 del CCNL è liquidato con gli stessi criteri indicati ai punti precedenti per la retribuzione di risultato.
 7. Non è consentito conferire più di un incarico ad interim per ciascun soggetto titolato all'incarico. L'incarico ad interim può essere assegnato per un periodo temporale non superiore a 12 mesi, periodo entro cui l'Ente provvede alla copertura del posto mediante assunzione di un nuovo incaricato o altra procedura occupazionale.

TITOLO V **ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

Art. 10

Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo 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 avrà l'obiettivo di attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 11 **Classificazione**

1. Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente individuati al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi in previsione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione le parti, riunite in apposita delegazione trattante, hanno individuato secondo l'art. 5 comma 3 lettera c) del CCNL 2019/2021, i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente.
2. 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.
3. 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.
4. 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".
 5. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
 6. 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. 12

Progressioni tra le Aree

1. Dal 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico.
2. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, 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 allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21.
3. Secondo quanto previsto dall'art. 4 (Confronto) del CCNL 2019-2021 i criteri per le procedure valutative per soli titoli di cui al precedente comma 2 sono fissate sulla base dei seguenti elementi:
 - a) Anzianità di servizio (ovvero esperienza maturata) nell'area di provenienza, anche a tempo determinato nel comparto funzioni locali o in altri comparti del settore pubblico
 - b) Titoli di studio
 - ✓ Laurea
 - ✓ Titolo di studio attinente
 - ✓ Titolo di studio non attinente
 - c) Competenze professionali maturate quali:
 - ✓ percorsi formativi certificati da enti formativi pubblici e privati
 - ✓ percorsi di aggiornamento da parte di enti di formazione pubblici
 - ✓ titoli di abilitazione per l'iscrizione ad albi, ordini, o per l'esercizio di particolari funzioni
 - ✓ competenze tecniche specifiche
4. A ciascuno dei criteri di cui ai punti a), b), c) non può essere attribuito un valore inferiore al 20%.
5. Le parti si riservano di dettagliare il peso dei criteri e le procedure dei passaggi tra aree di cui al presente articolo in sede di successivo confronto.

Art. 13

Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 Comma 1 bis del D.Lgs.n.165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva

- di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL.
3. I differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna AREA sono previsti dall'art. 78 del CCNL, ivi inclusi i differenziali maggiorati destinati alle Sezioni della Polizia Locale, Educativo e Scolastico, Ordini e Albi Professionali.
 4. L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:
 - ✓ possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigore del precedente sistema di classificazione;
 - ✓ requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL.
 5. La procedura per il conferimento si determina nel seguente modo:
l'Amministrazione a conclusione dell'accordo di ripartizione delle risorse di cui all'art. 7 del CCNL che prevede il finanziamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali disciplinati dal presente articolo, indice, tramite pubblicazione sul sito e avviso sulla bacheca informatica del Comune, ovvero invio a mezzo di posta elettronica sulla casella del dipendente, la procedura selettiva in cui, oltre ai pre-requisiti indicati al comma 4 del presente articolo, verranno indicati i seguenti fattori di valutazione:
 - a) La media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre o due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità;
 - b) L'esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art.1 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 1 punto per ogni mese di anzianità di servizio maturata dall'ultima progressione economica effettuata in eccesso rispetto ai 3 anni minimi richiesti;
 - c) Capacità culturali, professionali e percorsi formativi pertinenti al settore di attività desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati con esame finale, effettuati nei tre anni precedenti la selezione, e titoli di studio superiori a quelli di accesso all'area di appartenenza e non utilizzati in precedenza.Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati sono così ponderati:
 - Criterio a): peso 60%
 - Criterio b): peso 20%
 - Criterio c): peso 20%, di cui:
 - ❖ 5% ai seguenti titoli culturali;
 - ❖ laurea vecchio ordinamento;
 - ❖ lauree specialistiche;
 - ❖ laurea triennale;
 - ❖ master;
 - ❖ diploma;
 - ❖ 15% ai percorsi formativi

Ai fini dell'assegnazione del punteggio è necessario aver partecipato ad almeno due corsi di formazione nel triennio.

- d) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
- maggiore anzianità presso l'ente;
 - maggiore età anagrafica;
 - minor numero di progressioni economiche effettuate;
 - migliore valutazione nell'ultimo anno.
6. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
 7. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.
 8. L'Amministrazione acquisisce i dati relativi ai fattori valutativi direttamente dal Fascicolo Personale del dipendente di cui all'art. 27 del CCNL, inerenti il punto 1), 2) e relativamente al punto 3) il dipendente può anche chiedere di inserire ulteriori aggiornamenti valutabili sulla base di quanto espressamente previsto dal presente articolo, al fine di rendere più puntuale la valutazione in itinere. Gli atti acquisiti e considerati vengono inseriti definitivamente nel Fascicolo Personale. Nel corso della fase istruttoria al dipendente dev'essere consentita la piena conoscibilità degli atti acquisiti dal Dirigente per la valutazione in essere.
 9. Per il personale comandato o distaccato l'ente acquisirà le valutazioni e le informazioni necessarie ai fini dei criteri previsti dal presente articolo.
 10. Per il personale in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL14/9/2000), in assenza di una propria valutazione, sarà impiegato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.
 11. La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.
 12. Entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza di tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo, gli interessati possono presentare all'ufficio appositamente indicato in calce alla graduatoria osservazioni o documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione. Nei successivi 15 giorni viene resa pubblica, con le stesse modalità della provvisoria, la graduatoria definitiva.
 13. Gli interessati possono proporre ricorso entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria definitiva. Al fine di valutare gli eventuali ricorsi, viene istituita una Commissione di garanzia costituita dagli apicali dell'Ente e presieduta dal Segretario Comunale, che convoca l'interessato entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, decidendo nello stesso termine in merito.
 14. Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.

TITOLO VI **ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO 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 su cinque giorni, fatti salvi gli uffici che, per ragioni di servizio, avranno un'articolazione oraria mista o su sei giorni, da individuare con successivo provvedimento, fermo restando l'invio dell'informazione preventiva alle organizzazioni sindacali.

Nel caso di orario di lavoro articolato su sei giorni le ferie devono essere pari a 32 giorni e le festività sopprese pari a 4 giorni.

Nel caso di orario di lavoro misto (orario articolato su 5 e 6 giorni) le ferie dovranno essere calcolate in proporzione all'orario svolto.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri può pertanto essere adottata la tipologia di orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera.
4. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche e ad un giorno di riposo settimanale che deve essere obbligatoriamente di ventiquattro ore a cui si aggiungono le undici ore di riposo giornaliero, secondo quanto prevede l'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003.

Art. 15

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di sessanta minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata ad eccezione dei giorni in cui l'orario di sportello è coincidente con l'orario di apertura e/o chiusura dell'ufficio.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro due mesi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del settore.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - ✓ beneficiano 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 di cui all'art. 44;
 - ✓ si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - ✓ siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
 - ✓ sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 16

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera n) del CCNL, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53 comma 2 del CCNL 21.05.2018 è elevato dal 25% al 30% dei posti complessivamente previsti nei settori di appartenenza dei dipendenti interessati, rilevati al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Sono individuate come gravi situazioni familiari:
 - ✓ L'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea).
 - ✓ Dipendente portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, articolo 3, comma 3.
 - ✓ Gravi patologie di familiari, parenti fino al terzo grado ed affini fino al secondo grado, non necessariamente conviventi e portatori di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 3.
 - ✓ Dipendente portatore di handicap non in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 1.
 - ✓ Figlio portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 3.
 - ✓ Figlio portatore di handicap non in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 1.
 - ✓ Figlio di età non superiore agli anni 14.
 - ✓ Unico genitore con il minore di età anche superiore agli anni 14 ed inferiore agli anni 18 nel caso in cui vi sia: assenza fisica (morte del genitore o grave infermità accertata con documentazione medico legale che non consente di svolgere il ruolo genitoriale) o giuridica (mancato riconoscimento da parte di un genitore); abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria; affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria.
 - ✓ Dipendente con una invalidità certificata da una commissione pubblica.
 - ✓ Persona presso la residenza del dipendente, in condizione di handicap grave ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 3.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4 CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate ed esaminate senza limiti temporali.
4. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019/2021.
L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, oppure nega la stessa.
5. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

Art. 17 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. 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 asilo nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. 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. 18

Servizio mensa e buono pasto sostitutivo

1. Il buono pasto matura per tutto il personale che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 comma 2 del CCNL, sia chiamato a svolgere la propria prestazione al mattino con prosecuzione al pomeriggio, al pomeriggio con prosecuzione alla sera o alla sera con prosecuzione alla notte con una pausa non inferiore a 30 minuti.
La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato fuori dall'orario di lavoro.
2. In attuazione del disposto di cui all'art. 35, comma 10 del CCNL 2019/2021 il personale appartenente all'ufficio polizia locale e bibliotecario può usufruire di una pausa a inizio o fine turno per garantire il regolare svolgimento dei servizi.
La durata della pausa sarà al massimo di 30 minuti.
3. Resta esclusa, in ogni caso, la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.
4. Il valore del buono pasto è fissato a € 7,00.

Art. 19

Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore, di cui all'art.33 del CCNL.
2. Su richiesta del dipendente, confluiscono nella banca delle ore le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 36 ore, che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.
3. Le ore accantonate nell'ambito di tale istituto possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Previo incontro con la Rsu e le OO.SS. possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati.
Le ore accantonate possono essere inoltre utilizzate per compensare il debito orario.
4. Le ore accantonate devono essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

TITOLO VII **TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 20

Principi e criteri generali per il sistema indennitario

1. L'art. 80 comma 2 del CCNL prevede che le risorse del Fondo risorse decentrate rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dello stesso Contratto, sono destinate, fra gli altri, ai seguenti utilizzi, argomento del presente Titolo:
 - a) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.70-bis del CCNL 21.05.2018, come integrato dall'art.84-bis del CCNL;
 - b) Compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

- c) Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL;
 - d) Indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
 - e) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000.
2. Il presente CCDI definisce le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori, individuati fra quelli indicati al comma 1, in quanto applicabili nell'Ente.
3. Le indennità stabilite al presente titolo:
- a) Sono erogate per lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti;
 - b) spettano al personale a tempo determinato e indeterminato, sono commisurate al periodo di effettivo esercizio delle mansioni assegnate e sono proporzionalmente ridotte, salvo quanto specificatamente previsto dalle singole discipline, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - c) sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività svolte;
 - d) cessano di essere corrisposte qualora il lavoratore non sia più adibito alle funzioni individuate con l'atto di cui al successivo comma 5 o in caso di trasferimento ad altra direzione/servizio/ufficio o a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini la sospensione della retribuzione fondamentale;
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi. Nei casi di cumulo degli stessi, deve corrispondere una fattispecie o una causale diversa.

Art. 21

Indennità condizioni di lavoro

- 1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - A. disagiate:**
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 – euro 1,00 giornaliere;
 - B. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute:**
servizio manutenzione euro 1,00 giornaliere;
 - C. implicanti il maneggio di valori:**
l'attività di maneggio valori è riconosciuta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio valori di cassa, risponda di tale maneggio e provvisti di decreto di nomina ad agenti contabili (attualmente economo, istruttori servizi demografici, agente di P.L. e messo notificatore); la relativa indennità di maneggio valori verrà riconosciuta in misura pari ad euro 1,00 giornaliere.
- 2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.
- 3. L'indennità verrà corrisposta annualmente sui valori qui determinati.
- 4. A fronte di ulteriore disponibilità economica, potrà essere elevato l'importo in sede di contrattazione decentrata economica annuale.
- 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 CCNL 16.11.2022.

6. 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. 22

Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risultino titolari di un incarico di EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 2019/2021.
2. I compiti e le responsabilità che vengono remunerate sulla base delle indicazioni previste dal CCNL sono: 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.
3. 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.
4. 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.
Inoltre l'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
5. 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.
6. 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.
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 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).

Art. 23

Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 100% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 24

Smart working

1. Il Comune di Saltrio, in considerazione del ridotto numero di personale in rapporto alla propria tipologia di ente nonché agli orari di apertura al pubblico, non istituisce lo smart working per il personale dipendente.

TITOLO VIII
LE SEZIONI CONTRATTUALI
SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 25

Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

1. 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. 26

Indennità di funzione

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'attribuzione della responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile dell'Ufficio Personale, sentito il responsabile di settore. Detti incarichi, di natura annuale, devono essere formalizzati entro 1 mese dalla sottoscrizione del presente CCDI ed entro 1 mese dalla sottoscrizione dell'accordo economico.
3. 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	30 punti
b	Complessità dell'attività	max	30 punti
c	Responsabilità gestionale	max	30 punti
d	Grado del personale	max	10 punti
Punteggio		max	100 punti

4. 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.
- d) Il grado del personale di polizia locale è attribuito a seconda del grado rivestito nell'ambito del corpo/servizio secondo la seguente tabella:

Categoria del personale di PL	Grado del personale	Punteggio
Personale di polizia locale di categoria C	Agente di polizia locale	4
	Agente scelto di polizia locale	4,5
	Assistente di polizia locale	5
	Assistente scelto di polizia locale	5,5
	Assistente esperto di polizia locale	6
	Soprintendente di polizia locale	6,5
	Soprintendente scelto di polizia locale	7
	Soprintendente esperto di polizia locale	7,5
Personale di	Specialista di vigilanza di polizia locale	8

polizia locale di categoria D	Vice commissario di polizia locale	8,5
	Commissario di polizia locale	9
	Commissario capo di polizia locale	9,5
	Commissario capo coordinatore di polizia locale	10

5. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, 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. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Comunale e/o dal Nucleo di Valutazione, di concerto con i responsabili di settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.
6. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:
 - A) risorse economiche a disposizione;
 - B) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti;
 - C) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10.
7. Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula: A/B*C.
8. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 22
9. 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.
10. 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.
11. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del d.lgs. 151/2001.
12. 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.
13. 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.
14. 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. 27

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art.100 del CCNL, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività in ambienti esterni.

3. La misura dell'indennità, identificata nel valore di € 1,00/giorno, ed è riconosciuta per il personale che nella giornata venga destinato a svolgere prevalentemente (almeno metà del turno) la sua attività in:
 - Attività ordinaria esterna di servizi di polizia stradale, amministrativa e sicurezza urbana, ivi comprese le attività in materia di ambiente ed edilizia.

Art. 28

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL le parti convengono di destinare una quota dei proventi effettivamente incassati nell'anno precedente a quello di conferimento da parte dell'Ente, al Fondo Negoziale Perseo- Sirio per la previdenza complementare degli operatori di Polizia Locale.
2. La ripartizione della somma avviene al termine di ciascun anno, sulla base del personale presente nel Corpo/Servizio al 31 dicembre del medesimo anno, ripartendo la quota in valori pro-capite.
3. Le Parti possono all'inizio di ciascun anno decidere di destinare una parte dei proventi delle violazioni al codice della strada anche per le attività di assistenza.
4. Una quota integra le risorse del Fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

TITOLO IX

DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 29

Formazione

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 e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostentimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
4. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale.

Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 30

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs.n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.

Art. 31

Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

TITOLO X

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 32

Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL del 06.07.1995 e ai sensi del CCNL del 19.9.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

Settore/ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo
Stato civile	Dichiarazioni di nascita e morte	n. 1 area istruttori
Polizia locale	Pattuglia di pronto intervento	n. 1 area istruttori

2. Deve essere garantita la rotazione del personale dipendente coinvolto nella precettazione.
3. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali ed alla legge n. 146/1990 vigenti.

Art. 33

Gestione delle eccedenze di personale

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente è operata con l'osservanza delle procedure e nel rispetto dei tempi previsti dall'art. 33 del d.lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.
2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza, si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turnover, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne, sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.

3. Prima della eventuale dichiarazione di eccedenza di personale andranno verificate tutte le esigenze organizzative dell'Ente e le procedure atte ad un diverso impiego del personale all'interno dell'Ente.
4. L'eventuale dichiarazione di eccedenza di personale comporta l'impossibilità, da parte dell'Ente, di assunzioni di personale di pari categoria, anche a tempo determinato, e l'impossibilità di conferire a terzi i servizi dove sono state rilevate le eccedenze.
5. E' necessario inoltre richiedere il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

Art. 34

Altre materie demandate alla contrattazione decentrata

1. L'Amministrazione si obbliga a fornire preventivamente alle OO.SS. e alla R.S.U., tutte le informazioni inerenti eventuali propositi di esternalizzazione di servizi, anche attraverso l'attivazione di appalti o convenzioni, o di trasferimenti di attività ad altri enti, aziende pubbliche o private anche sulla base di quanto previsto dall'art. 47 della legge 29.12.1990 n. 428.
2. Qualora per effetto di disposizioni legislative che prevedano il conferimento ad altri soggetti di funzioni e competenze precedentemente svolte dal Comune, sia necessario procedere al trasferimento del personale al nuovo ente titolare delle funzioni trasferite, l'Amministrazione si impegna parimenti ad applicare le norme e le procedure di garanzia previste dalla vigente normativa.

Art. 35

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, salvo diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

\$

Saltrio lì 15/09/2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Presidente
Segretario Comunale
f.to dott.ssa Vania Pescarin

Il componente
responsabile servizio Economico Finanziario
f.to rag. Antonella Bernasconi

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Rappresentanza Sindacale Unitaria
Assistente Sociale
f.to dott.ssa Solidea Peroni

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FP CGIL VARESE f.to Gabriella Siechio

UIL FPL VARESE f.to Lorenzo Raia