



COMUNE DI SERRAMAZZONI (MO)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2023-2025

Il giorno 30.12.2023 alle ore 12.15, presso la sede comunale, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, per la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo ad oggetto "Contratto collettivo integrativo personale non dirigente del comune di Serramazzoni per il triennio 2023/2025", ai sensi del vigente CCNL comparto Funzioni Locali.

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è collegato in videoconferenza.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 172 del 29.12.2023 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica del comune a sottoscrivere definitivamente il contratto collettivo integrativo, di cui alla preintesa siglata fra le parti in data 22.12.2023.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 178 del 30.12.2023 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica del comune a sottoscrivere definitivamente il contratto collettivo integrativo, di cui alla preintesa siglata fra le parti in data 22.12.2023, con le modifiche indicate nella medesima delibera.

Sono Presenti:

Per la parte pubblica:

- | | |
|--|--|
| - F.to Dott. Marengo Donato Salvatore | Presidente (firmato digitalmente) |
| - F.to Dott.ssa Degli Antoni Anna Rita | Resp. Servizio Responsabile del Servizio Risorse Umane – Scuola – Cultura |
| - F.to Dott.ssa Ferrari Susanna | Resp. Servizio Affari Generali Attività Produttive -Turismo Att. Sportive-Serv. Inf. |

Per la parte sindacale:

- I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL
 - FP - C.G.I.L. assente
 - C.I.S.L. FP F.to Muratori Marcello (delegato da Torricelli Sabrina con nota pervenuta per Pec al prot. n. 22904 del 30.12.2023)
 - UIL FPL assente
- Rappresentanza Sindacale Unitaria
 - C.I.S.L. FP F.to Baldoni Paola
 - C.I.S.L. FP F.to Muratori Marcello
 - C.I.S.L. FP F.to Toni Enea

Premessa

Con decreto del Sindaco n. 21 del 15.12.2023 è stata nominata la delegazione trattante di parte datoriale abilitata ad intraprendere le relazioni sindacali per la stipula del Contratto Integrativo.

Con deliberazione di G.C. n. 167 del 16.12.2023 sono stati forniti alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi e le direttive per la conduzione delle trattative con la parte sindacale per il contratto integrativo triennio 2023-2025.

Al termine dell'incontro le parti, condividendone i contenuti, hanno sottoscritto il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio normativo ed economico 2023-2025.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I – Campo di applicazione, relazioni sindacali, materie

- Art. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza
- Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato
- Art. 4 - Materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa

Capo II – Disciplina delle materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa

- Art. 5 - Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo
- Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 7 - Differenziale del premio individuale
- Art. 8 - Procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022
- Art. 9 - Misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 ed art. 84-bis del CCNL 16.11.2022. Criteri generali per l'attribuzione
- Art. 10 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022
- Art. 11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
- Art. 12 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse Decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2 del CCNL 16.11.2022;
- Art. 13 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ, di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022 e la retribuzione di risultato
- Art. 14 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 15 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ
- Art. 16 - Formazione del personale
- Art. 17 - Congedi ed agevolazioni per le donne vittime di violenza ed identità alias
- Art. 18 - Banca delle ore
- Art. 19 - Orario di lavoro e flessibilità
- Art. 20 - Lavoro straordinario
- Art. 21 - Lavoro a distanza

TITOLO II – SEZIONI SPECIALI

SEZIONE PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 22 - Prestazioni soggette a pagamento rese dalla Polizia Locale a favore di terzi
- Art. 23 - Utilizzo proventi delle violazioni del Codice della strada
- Art. 24 - Indennità di servizio esterno

TITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 25 - Norme transitorie
- Art. 26 - Disposizioni finali

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I – Campo di applicazione, relazioni sindacali, materie

Art. 1 – Campo di applicazione, durata, decorrenza

(art.1, 2, 4, 8 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 (di seguito CCI) si inserisce nel vigente contesto normativo e contrattuale, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni di legge e le clausole contenute nei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto ed in particolare nel CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022 (di seguito CCNL 16.11.2022).
2. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori (escluso i dirigenti) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione lavoro (in quest'ultimo caso secondo quanto previsto dalle disposizioni contrattuali in materia).
3. Il CCI del 07.10.2022 è superato dalla presente contrattazione. La parte relativa alla disciplina del personale di Polizia Locale contenuta nel CCI del 30.09.2023 è assorbita nel presente nuovo contratto integrativo, mentre in merito alla modalità di riparto degli incentivi funzioni tecniche si rimanda alla predisposizione della deliberazione di approvazione definitiva del regolamento.
4. Il presente CCI ha vigenza dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025. Esso conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto

(artt. 8 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti convengono che, con cadenza periodica, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. L'articolato normativo, i criteri di ripartizione delle risorse tra le varie modalità di utilizzo, nonché le misure individuate nel presente contratto, possono essere nel corso del triennio, ove necessario, oggetto di revisione, qualora si rilevino elementi che rendano necessaria una modifica dei contenuti. In tal caso, si riattivano le procedure per la contrattazione previste dal CCNL vigente sui temi posti all'attenzione dalle parti.
3. La delegazione trattante di parte sindacale potrà avanzare all'Ente richiesta scritta e motivata, di altri incontri. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato

(art. 2 comma 7 CCNL 16.11.2022)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione della delegazione deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, comunque non oltre 30 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo di interpretazione autentica.

Art. 4 – Materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa

(art. 7 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

1. Il presente CCI disciplina le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa dall'art. 7, comma 4 del CCNL 16.11.2022, come dettagliatamente di seguito riportato:
 - a) *i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;*
 - b) *i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;*
 - c) *definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);*
 - d) *l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
 - e) *l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
 - f) *i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;*
 - g) *i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;*
 - h) *i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;*
 - i) *l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;*
 - j) *la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;*

- k) *l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;*
- l) *l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;*
- m) *le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;*
- n) *l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;*
- o) *il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);*
- p) *i 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;*
- q) *l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;*
- r) *l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;*
- s) *l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;*
- t) *i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;*
- u) *l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;*
- v) *i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;*
- w) *il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;*
- z) *integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;*
- aa) *individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;*
- ab) *definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;*
- ac) *previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5,*

lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), correlativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

Capo II – Disciplina delle materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa

Art. 5 - Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo

(art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 2022)

1. L'Ente stanZIA annualmente, con propri provvedimenti e fermi i limiti finanziari stabiliti dalla normativa, le risorse economiche decentrate, ai sensi delle norme nel tempo in vigore, costituendo il relativo Fondo Risorse Decentrate (di seguito Fondo) articolato in una parte "stabile" ed una "variabile".
2. Il presente CCI, nei limiti delle risorse di cui al comma 1, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del CCNL del 16.11.2022, disciplina le modalità ed i criteri di utilizzo delle stesse.
3. Le risorse disponibili del Fondo per la contrattazione integrativa di cui all'art.80, comma 1, del CCNL del 16.11.2022, sono utilizzate per corrispondere i seguenti trattamenti economici, secondo i criteri riportati nel CCNL e nel presente CCI, per le parti ad esso demandate:
 - indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004, secondo le disposizioni contrattuali ivi contenute;
 - indennità corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, secondo le disposizioni contrattuali ivi contenute;
 - differenziali di previgenti progressioni economiche orizzontali e differenziali stipendiali attribuiti nell'anno di riferimento;
 - indennità di turno, reperibilità, compenso per attività prestata nel giorno di riposo settimanale;
 - indennità di condizioni di lavoro;
 - indennità per specifiche responsabilità;
 - indennità di funzione ed indennità di servizio esterno, relativamente agli operatori di Polizia Locale;
 - premi correlati alla performance individuale ed organizzativa;
 - compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.
4. In sede di costituzione del Fondo è preventivata in termini assoluti la quota dello stesso destinata alle diverse modalità di utilizzo.

5. Annualmente, l'Ente dà tempestiva comunicazione alla controparte dell'avvenuta costituzione del Fondo annuale risorse decentrate.

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 2022)

1. Il sistema di attribuzione dei premi correlati alla performance troverà compiuta regolamentazione nei criteri interni al regolamento che disciplina il sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale. Il ciclo di gestione della performance è condotto nel rispetto dei principi di cui al D. Lgs. 150/2009.
2. L'erogazione dei premi annuali correlati alla performance è attuata in un'unica soluzione, successivamente alla verifica dei risultati raggiunti in coerenza con gli obiettivi specificatamente determinati dagli strumenti di programmazione dell'Ente, entro il mese di agosto 2023.
3. All'attribuzione dei premi correlati alla performance, sono destinate le seguenti risorse:
 - risorse di parte stabile, di cui all'art. 79, commi 1 (dedotti gli utilizzi aventi natura fissa e ricorrente) e comma 2 del CCNL 16.11.2022, preventivamente destinate;
 - risorse di parte variabile, di cui all'art. 79, commi 3 e 5 ed art. 80, comma 1, ultimo periodo (risorse stabili residue anno precedente) del CCNL 16.11.2022;
4. Almeno il 30% delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 3 del CCNL 16.11.2022 (risorse variabili) è utilizzato per l'incentivazione della performance individuale.
5. Il Responsabile, in fase di attribuzione degli obiettivi di performance, nel rispetto dei principi di differenziazione, promuove la partecipazione ed il coinvolgimento di tutto il personale nei processi di miglioramento e crescita organizzativa dell'Ente.

Art. 7 – Differenziale del premio individuale

(art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 2022)

1. In attuazione dell'art. 81, del CCNL 16.11.2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per valutazione positiva s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;
 - tale maggiorazione del premio sarà assegnata a coloro che avranno conseguito le valutazioni più elevate.
 - La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 10% del personale presente in servizio al 31.12 di ciascun anno (arrotondato all'unità superiore qualora uguale o superiore a 0,5). In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - a) superiore valutazione media del triennio;
 - b) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art. 8 – Procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022

(art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 2022)

1. Il presente articolo disciplina i criteri per l'attribuzione al personale dipendente delle progressioni economiche di cui all'art. 14 e Tabella A del CCNL 2019-2021.
2. L'attribuzione delle progressioni economiche ha decorrenza 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.
3. Le progressioni economiche remunerano il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie e pertanto sono riconosciute in modo selettivo, sulla base sei seguenti fattori:

A – RISORSE ANNUE:

annualmente vengono destinate al presente istituto, risorse fisse del Fondo in misura almeno pari al valore delle progressioni economiche liberate dal personale cessato nell'anno precedente, nel limite delle risorse destinate alla contrattazione decentrata.

B – AVENTI DIRITTO:

possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata o all'effettiva assunzione. Ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile. Il personale trasferito da altro Ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro e pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nell'Area e posizione economica di provenienza maturata presso altre amministrazioni, senza soluzione di continuità.

C – DECORRENZA:

il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata l'applicazione dell'istituto e che a tale data risulti avente diritto.

D – PARAMETRI:

Le graduatorie si redigono sulla base del punteggio complessivo espresso in centesimi ottenuto da ogni dipendente e determinato come segue. La graduatoria per l'attribuzione della progressione viene determinata sulla base dei punteggi derivanti dall'applicazione dei seguenti parametri:

- 1° parametro: valutazione della performance individuale;
Tale parametro pesa in ragione del 70% del punteggio complessivo.

1° parametro: come si calcola.

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. A tal fine viene valorizzata la valutazione della performance individuale (nella sola parte relativa alla valutazione del comportamento individuale), purché in ciascun anno, ricompreso nel triennio, la valutazione risulti superiore a 70 punti.

- 2° parametro: esperienza professionale maturata;

Tale parametro pesa in ragione del 30% del punteggio complessivo

2° parametro: come si calcola

Verifica della esperienza professionale 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Al fine del presente istituto, tutti i profili professionali ricompresi o ricomprendibili nella medesima declaratoria di cui al vigente CCNL del 16.11.2022, sono considerati equivalenti.

Tale parametro pesa in ragione del 30% del punteggio complessivo; conseguentemente il punteggio attribuito terrà conto della seguente graduazione:

- 2 punti ogni anno (espresso in giorni utilizzando applicativo informatico Excel per il calcolo del calendario annuo), fino ad un massimo di 30 punti.

E- CORRETTIVO PUNTEGGIO: per il personale che non abbia conseguito differenziali stipendiali o progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello complessivo ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui sopra, pari al 3%.

E - SELETTIVITA': Resta fermo il principio di selettività, per cui il numero massimo di progressioni attribuibili complessivamente per ciascuna Area contrattuale, non può superare il 50% dei dipendenti aventi diritto.

4. I dipendenti in possesso dei requisiti di accesso otterranno pertanto un punteggio individuale come di seguito determinato:
 - media delle valutazioni sulla performance individuale ricevuta dal dipendente nei tre anni precedenti la decorrenza della progressione: punti 70 su 100
 - esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente: punti 30 su 100. Il punteggio di 70 viene assegnato al dipendente in possesso della valutazione più elevata, agli altri dipendenti viene assegnato un punteggio proporzionalmente ridotto. In caso di parità tra due o più candidati sarà data precedenza al dipendente che non abbia mai beneficiato di alcuna progressione economica e, a seguire, al dipendente con maggiore anzianità di servizio.
5. Il costo di ogni differenziale economico viene definito per ogni Area in base alla Tabella A – allegata al CCNL 2019-2021 tenuto conto degli artt. 92, 96 e 102;
6. Non può essere attribuita la progressione economica al dipendente che, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è applicato l'istituto:
 - sia assunto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 90, 110, comma 1 e 2 del D. Lgs. 267/2000;
 - sia collocato in aspettativa in quanto titolare di incarico dirigenziale o di altaspecializzazione ai sensi dell'art. 110, nonché ai sensi dell'art. 90 D. Lgs. 267/2000
7. Non può essere attribuita la progressione economica al dipendente che, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, abbia ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla multa (laddove, al momento dell'attribuzione applicazione della procedura siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura).

8. Alla luce delle novità introdotte dal nuovo CCNL le parti si riservano di verificare l'andamento delle progressioni economiche al termine del secondo anno dalla stipula del presente accordo, al fine di apportare eventuali correttivi che si rendessero necessari.

Art. 9 – Misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 ed art. 84-bis del CCNL 16.11.2022. Criteri generali per l'attribuzione

(art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 2022)

1. L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata al riconoscimento differenziato, relativo allo svolgimento di attività *disagiate, esposte a rischi e/o implicanti maneggio di valori*, secondo quanto disposto dall'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022.
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.
3. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei criteri definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, pertanto, presso il Comune di Serramazzoni, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, viene corrisposta una unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo i seguenti importi:
 - espletamento di attività esposta a rischio € 2,00 giornalieri;
 - espletamento di attività esposta a disagio € 1,50 giornalieri;
 - espletamento di maneggio valori
4. La misura dell'indennità sarà definita sulla base dei seguenti criteri:
 - verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori;
 - ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconosciuti dell'indennità sopra indicati.
5. L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza essa sia dovuta. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta se la presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sul debito orario giornaliero secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato.
6. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

A) ATTIVITA' ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati e comunque i rischi così come anche definiti dal D. Lgs. n.81/2008 Testo unico sulla sicurezza:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;

- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.;
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi suddetti compete la relativa indennità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Servizio.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene semestralmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

B) ATTIVITA' ESPOSTE A SITUAZIONI DI DISAGIO

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione lavorativa richiesta e resa per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente in condizioni sfavorevoli di modi e tempi, legata a eventi meteorologici improvvisi con compiti di coordinamento ed esecuzione dei lavori di sgombero neve nel periodo invernale, di interventi di ripristino delle ordinarie condizioni di viabilità e sicurezza, legate a fenomeni meteorologici avversi, allerte meteo, attivazione COC Protezione Civile, esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse;
- prestazione lavorativa richiesta e resa per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente in condizioni sfavorevoli di modi e tempi, in presenza di utenza con particolare fragilità sociale o con riferimento alla capacità comunicativa richiesta;

La condizione deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata, rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Il Responsabile interessato, ove ne sussistano le condizioni giuridiche e normative, individua il personale dipendente avente diritto cui corrispondere l'indennità di cui al presente articolo e, semestralmente, comunica al Servizio Personale il numero di giornate in cui ciascun operatore è stato effettivamente sottoposto alle predette condizioni di lavoro.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene semestralmente.

C) ATTIVITA' CHE COMPORTANO MANEGGIO DI VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori. In sede di prima applicazione l'Amministrazione individua le seguenti figure:

- Economo comunale cui sia attribuita la relativa qualifica dal competente Responsabile;
- Agenti contabili a denaro o a materia formalmente individuati.

L'indennità è commisurata come segue:

Maneggio valori	Importo al giorno
-----------------	-------------------

personale con funzioni di agente contabile	C1) media trimestrale di valori maneggiati inferiore ad € 1.500.00	€ 1,00
	C2) media trimestrale di valori maneggiati compresi tra € 1.500.00 ed € 3.000,00	€ 2,00
	C3) media trimestrale di valori maneggiati oltre € 3.000.00	€ 3,00

Nulla è dovuto relativamente ai periodi in cui detto maneggio non è avvenuto e che pertanto non rientra nel calcolo della media annuale di cui sopra.

Art. 10 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

(art. 7, comma 4, lett. f) CCNL 2022)

1. È prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano responsabilità - di livello distinto ed ulteriore rispetto a quelle ordinariamente proprie della declaratoria di categoria e profilo professionale di inquadramento - da parte del personale di tutte le Aree (per l'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, purché non sia attribuito incaricato di elevata qualificazione).
2. L'incarico di responsabilità è attribuito con atto formale del Responsabile di Servizio. L'atto indica le funzioni, i compiti assegnati e la pesatura proposta a cura di ogni Responsabile di Servizio, secondo i fattori stabiliti nel presente articolo. In assenza di tale atto non è possibile attribuire l'indennità di cui al presente articolo.
3. Ad ogni posizione lavorativa – quindi ad ogni dipendente - non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. La stessa si definisce in un'unica soluzione che può avere al suo interno uno o più elementi di specifica pesatura.
4. L'indennità si riferisce a rapporti di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza è opportunamente rapportata alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.
5. L'indennità viene erogata in un'unica soluzione.
6. In sede di erogazione, previa verifica delle presenze, i valori vengono riproporzionati, sulla base dei seguenti criteri:
 - per assenze inferiori a 3/12: indennità intera
 - per assenze comprese tra 3/12 e 9/12: indennità proporzionata al periodo di servizio prestato
 - per assenze superiori a 9/12: nessuna indennità

Non vengono considerate assenze, le seguenti fattispecie:

- le ferie;
- il recupero di lavoro straordinario;
- i permessi sindacali e le assenze per sciopero;
- i congedi obbligatori per maternità;
- assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita di cui all'art. 21, comma 7-bis del CCNL del 6.7.95.

Tipologia di responsabilità	Aree interessate
-----------------------------	------------------

Responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi	Area dei Funzionari Area degli Istruttori Area degli Operatori Esperti
Responsabilità derivante da specifiche nomine formali in qualità di preposto ai sensi delle norme sulla sicurezza	Area degli Istruttori Area degli Operatori esperti
Responsabilità di procedimento amm.vo risultato da atto formale di assegnazione da parte del responsabile di servizio e da elenco dei procedimenti amm.vi pubblicato	Area dei Funzionari Area degli Istruttori Area degli Operatori Esperti
Responsabilità di firma di pareri nell'istruttoria tecnica finale in ambito ambientale, urbanistico ed edilizio, in ambito impiantistico (es. certificazioni)	Area dei Funzionari Area degli Istruttori Area degli Operatori esperti
Responsabilità derivanti da funzioni di coordinamento di processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i – CAD);	Area dei Funzionari Area degli Istruttori Area degli Operatori esperti
Responsabilità derivanti da funzioni di coordinamento di attività connesse alla tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;	Area dei Funzionari Area degli Istruttori Area degli Operatori esperti
Responsabilità derivanti dall'essere presidio e punto di riferimento tecnico o amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;	Area dei Funzionari Area degli Istruttori Area degli Operatori esperti
Responsabilità derivanti dal presidio di progetti complessi in ambito culturale ed educativo	Area dei Funzionari Area degli Istruttori
Responsabilità derivanti da funzioni di coordinamento di attività di comunicazione e informazione;	Area dei Funzionari Area degli Istruttori Area degli Operatori esperti
Responsabilità derivanti dal presidio di attività connesse a programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, ecc...);	Area dei Funzionari Area degli Istruttori Area degli Operatori esperti

7. Al personale individuato con atto formale, tenuto conto delle specifiche responsabilità attribuite, l'indennità in parola viene erogata, sulla base dei seguenti criteri:

Fattori	Elementi specifica pesatura	Fascia punteggio	Punteggio massimo
A	Responsabilità di procedimento amministrativo particolarmente complessa, anche in riferimento al quadro normativo ed in relazione alle funzioni delegate alla formazione di decisioni/determinazioni a diretto supporto delle istruttorie del responsabile gerarchico di riferimento (di carattere organizzativo, di semplificazione, di razionalizzazione dei processi e delle attività, ecc...);	Da 1 a 10 punti	10
B	Responsabilità con elevato livello di autonomia operativa, gestionale e propositiva, anche nella gestione dei rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori interni/esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto.	Da 1 a 10 punti	10
C	Responsabilità di funzioni specialistiche, ad elevato grado di esposizione personale.	Da 1 a 10punti	10
	TOTALE		30

Sulla base dei suddetti fattori le indennità vengono determinate come segue:

Fasce	Valore indennità	Livello specifica responsabilità
fino a 5 punti	nessuna indennità	=
Da 6 a 10 punti	€ 300,00	particolarmente bassa
Da 11 a 15 punti	€ 600,00	bassa
da 16 a 20 punti	€ 900,00	medio/bassa
Da 21 a 24 punti	€ 1.200,00	media
Da 25 a 27 punti	€ 3.000,00	media/alta
Da 28 a 30 punti	€ 4.000,00	alta

Art. 11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

(art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 2022)

- Le parti concordano che, per l'anno 2023, il meccanismo della correlazione tra tutti gli incentivi previsti da specifiche norme di legge e performance, rimane invariato, per coloro che già ne erano soggetti e sarà esteso anche alle posizioni organizzative per effetto di apposito accordo che verrà disciplinato entro il mese di febbraio 2024.
- Ai fini del precedente comma assumono rilievo, a titolo di esemplificativo e non esaustivo:
 - incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - compensi incentivanti connessi a progetto i per condono edilizio;
 - incentivi vari derivanti da attività di recupero dell'evasione fiscale;
 - compensi Istat o per la partecipazione a commissioni appositamente remunerate.
- A fini di perequazione, le parti concordano che la performance individuale spettante al personale che partecipa alle attività di cui al comma 2 sia ridotta con una detrazione progressiva, come segue:

Importo compensi aggiuntivi	% decurtazione performance	% premio
-----------------------------	----------------------------	----------

	individuale	spettante
Fino a Euro 1.000,00	Nessuna decurtazione	100%
Oltre Euro 1.000,00 fino a Euro 5.000,00	25%	75%
Oltre Euro 5.000,00 fino a Euro 10.000,00	50%	50%
Oltre Euro 10.000,00	95%	5%

Art. 12 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse Decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2 del CCNL 16.11.2022

(art. 7, comma 4, lett. h) CCNL 2022)

1. Le parti, stante la complessità della disciplina di cui al presente articolo, rinviando la trattazione dei piani di welfare integrativo, al fine di acquisire i necessari approfondimenti, concordano che la realizzazione di eventuali benefici di natura assistenziale/sociale di carattere pubblico, dovranno coinvolgere la generalità dei dipendenti e non comporteranno oneri ulteriori per l'Amministrazione.

Art. 13 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ, di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022 e la retribuzione di risultato

(art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 2022)

1. Le parti concordano di prevedere l'inserimento di un meccanismo di correlazione tra tutti gli incentivi previsti da specifiche norme di legge e retribuzione di risultato, dall'anno 2024. Questo meccanismo verrà definito entro il mese di febbraio 2024.

Art. 14 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 2022)

1. Le parti condividono le seguenti linee indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro, da attuarsi mediante l'apporto delle figure di medico competente del lavoro e RSPP (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi):
 - Monitoraggio del rischio dello stress da lavoro correlato;
 - Verifica puntuale del DVR;
 - Sopralluoghi periodici per monitoraggio su ausili e attrezzature e sui dispositivi di sicurezza individuale;
 - Visite mediche periodiche dal medico del lavoro;
 - Formazione/informativa sulle misure di salute e sicurezza;
2. L'Ente si impegna a dotare il personale dipendente di apposite attrezzature, strumenti di lavoro, della dotazione antinfortunistica e di quant'altro necessario per prevenire, ridurre o eliminare rischi personali sui luoghi di lavoro.
3. Il medico competente provvederà ad effettuare tempestivamente tutti gli accertamenti sanitari previsti dalla normativa in materia. L'Ente si impegna ad effettuare gli accertamenti sanitari con le modalità previste dal protocollo sanitario predisposto dal medico competente, al fine di attuare

una politica di prevenzione a tutela della salute del personale dipendente.

4. L'Ente si impegna a porre in essere tutti gli interventi necessari a garantire la piena fruibilità degli ambienti di lavoro da parte dei dipendenti disabili.

Art. 15 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 2022)

1. Premessa la competenza dell'Ente in materia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dipendenti titolari di incarico di elevata qualificazione, fermo restando il valore minimo previsto dal ccnl, le parti concordano che all'esito della valutazione di cui al vigente Sistema di valutazione, il valore della retribuzione di risultato spettante a ciascun titolare di incarico di elevata qualificazione, sia determinato secondo un criterio di proporzionalità rispetto agli obiettivi attribuiti e al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo il vigente Sistema di valutazione.
2. La parte datoriale si impegna ad attivare le previste procedure di informazione ed eventuale confronto con le Organizzazioni Sindacali nel caso di modifiche alla metodologia specifica per l'area delle elevate qualificazioni.

Art. 16 - Formazione del personale

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi volti a garantire pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

Le attività di formazione individuate ai sensi del comma precedente sono in rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire 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 del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Art. 17 - Congedi ed agevolazioni per le donne vittime di violenza ed identità alias

1. Per le dipendenti vittime di violenza ed inserite nei percorsi di protezione certificati ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, si applica quanto previsto dall'art. 43 del CCNL 16.11.2022, dando atto che verrà agevolata il più possibile la concessione dell'aspettativa.
2. Le parti recepiscono quanto previsto dall'art. 28 del CCNL 16.11.2022 e ne valorizzano i contenuti,

al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici transgender, per creare ambienti di lavoro inclusivi e attenti alla autodeterminazione della persona anche nei contesti.

3. Le parti concordano il rinvio della materia all'interno di specifici protocolli.

Art. 18 - Banca delle ore

1. Allo scopo di ridurre lo straordinario – ratio legis alla base del quale opera la banca ore -, l'amministrazione comunale – in chiave sperimentale - istituisce la banca delle ore secondo le disposizioni di cui all'art. 33 del CCNL 16.11.2022. La banca delle ore contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 50 ore.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. Il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate nella banca:
 - sia per ottenere il pagamento dei relativi compensi (limitatamente alle risorse disponibili);
 - sia per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi. L'impiego delle ore potrà avvenire dietro apposita autorizzazione del Responsabile di servizio.
5. Le prestazioni di lavoro straordinario a carico di altre pubbliche amministrazioni (ad esempio straordinario elettorale) non rientrano nella banca delle ore.
6. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. 19 - Orario di lavoro e flessibilità

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali articolati su massimo 6 giorni settimanali ed è funzionale all'orario di servizio ed all'orario di apertura al pubblico. È disciplinato dall'art. 29 del CCNL 16.11.2022 e da normative specifiche di settore, in particolare dal D. Lgs. 66/2003.
2. L'ente si impegna a riconoscere la flessibilità, in entrata e in uscita, limitatamente all'orario di servizio del mattino, da definire nel regolamento orario, non prima dell'inizio dell'orario di lavoro.
3. Le ferie vanno godute a giornata intera.

Art. 20 - Lavoro straordinario

1. La prestazione di lavoro straordinario, regolata dall'art. 32 del CCNL 16.11.2022, non può rappresentare un fattore ordinario di programmazione del lavoro, deve essere utilizzato in casi eccezionali, per fronteggiare situazioni ed imprevisti altrimenti non risolvibili.

2. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.
3. Lo straordinario va preventivamente autorizzato sul portale del dipendente (minimo 15 minuti); in casi eccezionali può essere autorizzato con strumenti alternativi; nei casi in cui non lo sia stato preventivamente autorizzato lo straordinario non è valido;

Art. 21 - Lavoro a distanza

1. Per la regolamentazione del lavoro agile si rinvia al Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 32 del 14/3/2020 e successivamente modificato con deliberazione di G.C. n. 180 del 29/12/2022.
2. Per la regolamentazione del lavoro da remoto si rinvia agli esiti del confronto sindacale, relativo a criteri generali delle modalità attuative, per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro e di priorità per l'accesso.

TITOLO II – SEZIONI SPECIALI

SEZIONE PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 22 - Prestazioni soggette a pagamento rese dalla Polizia Locale a favore di terzi

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano all'ente il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.
2. 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.

Art. 23 - Utilizzo proventi delle violazioni del Codice della strada (art. 7, comma 4, lett. h) CCNL 2022)

1. Le parti nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo definiranno i criteri

di destinazione delle risorse di cui all'art. 208 del Codice della Strada sulla base di apposito atto della Giunta comunale con il quale viene definita la destinazione al personale della Polizia Locale.

2. Con il medesimo provvedimento potranno essere destinate risorse al finanziamento di specifici progetti e obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
3. Relativamente al personale del Corpo di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che:
 - i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Amministrazione, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità di assistenza e previdenza complementare mediante contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita deliberazione di Giunta Comunale, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo al lorde dipendente;
 - fermo restando l'obbligo generalizzato di destinazione - a partire dal 22 maggio 2018, data dalla quale hanno avuto effetto le clausole del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 - di tutte le contribuzioni datoriali unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

Art. 24 - Indennità di servizio esterno

(art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 2022)

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. La prestazione oraria giornaliera si intende prestata in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che durante il turno di lavoro presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, includendo in tale limite temporale minimo il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio.
3. L'indennità di cui al precedente punto 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2, e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
4. L'importo giornaliero dell'indennità è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri contrattualmente stabiliti.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e ss.mm. e ii.;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

7. L'importo dell'indennità è graduato in base alla tipologia di servizio svolto ed alla sua continuità come segue:
- a) Servizi diurni feriali prestati nella fascia oraria 7:30 - 19:00: **€ 4,00** giornalieri;
Laddove venissero istituiti i relativi turni:
 - b) Servizi serali prestati nella fascia oraria 18:00 - 24:00: **€ 6,00** giornalieri;
 - c) Servizi festivi diurni e notturni feriali prestati nella fascia oraria 7:30 - 19:00 e 20:00 - 02:00: **€ 8,00** giornalieri;
 - d) Servizi serali e/o notturni prestati nella fascia oraria 20:00 - 07:00: **€ 10,00** giornalieri purché prestati interamente come servizio esterno.

Se il servizio esterno viene effettuato a scavalco delle fasce orarie sopra indicate, l'importo da riconoscere è quello relativo alla fascia oraria in cui la prestazione in servizio esterno è prevalente.

Al personale neo assunto con contratto a tempo determinato e/o a tempo indeterminato che non ha frequentato il corso di formazione per neo assunti o non è stato dotato dell'arma d'ordinanza, l'indennità giornaliera di cui alle lettere a) e b) è ridotta nella misura del 50% dell'importo fissato.

8. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta agli aventi diritto su attestazione da parte del Responsabile del Servizio, sulla base della disciplina di cui ai commi precedenti.
9. Gli importi delle indennità verranno definiti annualmente con la contrattazione decentrata di parte economica.
10. La presente disciplina avrà decorrenza dal 01.04.2023, a seguito della reinternalizzazione del Servizio di Polizia Locale.

TITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 25 - Norme transitorie

1. Le parti concordano di riunirsi in data 27.02.2024 per valutare la possibilità di rivedere, dall'anno 2024, la misura dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro ex art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 ed art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, di cui all'art. 9 del presente contratto e la misura dell'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 23 del presente contratto.
2. Le parti si impegnano inoltre a rivedere il *"Regolamento per l'erogazione e l'utilizzo dei buoni pasto sostitutivi del servizio mensa"* approvato con deliberazione di G.C. n. 106 del 10/10/2020, in ottemperanza all'art. 35 del CCNL 2022.
3. La definizione dei criteri, per l'effettuazione delle procedure per le progressioni tra aree attraverso la procedura in deroga ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 2022, sarà effettuata a seguito di appositi indirizzi della Giunta Comunale.
4. La delegazione trattante di parte pubblica si impegna a sottoporre ai sindacati un regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro entro il primo trimestre anno 2024.

Art. 26 - Disposizioni finali

1. Le parti, in esito alle verifiche di cui agli articoli precedenti, concordano in sede decentrata, ove utili o necessari, gli interventi di adeguamento del presente accordo, e sue successive modifiche ed integrazioni, allo scopo di allineare le politiche di gestione retributiva del personale.

Relativamente all'anno 2023, si è proceduto a costituire il fondo delle risorse decentrate con determinazione n. 541 del 18.12.2023.

La consistenza del Fondo relativo all'anno 2023 è stata così definita:

RISORSE STABILI: € 128.811,16

RISORSE VARIABILI: € 9.236,27 (soggette al limite)

RISORSE VARIABILI: € 30.981,76 (non soggette al limite)

La consistenza del Fondo complessiva è determinata in € 169.029,19.

Modalità di utilizzo del Fondo destinato alle risorse decentrate ANNO 2023	
ISTITUTI	ANNO 2023 IMPORTI
SOMME NON DISPONIBILI (art. 80 comma 1 CCNL 16.11.2022)	
Indennità di comparto	€ 16.639,18
Differenziali di progressione economica del personale (art. 78 c. 3 lett. b CCNL 16.11.2022) "storiche"	€ 28.632,78
Totale somme non disponibili	€ 45.271,96
SOMME DISPONIBILI DA DESTINARE (ART. 80 COMMA 2 CCNL 16.11.2022)	
	€ 123.757,23
Differenziali stipendiali dall'anno 2023 art. 14 CCNL 16.11.2022	€ 6.000,00
Indennità condizioni di lavoro ex art. 70-bis CCNL 2018	€ 8.000,00
Indennità di turno	€ 4.100,00
Indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022	€ 12.000,00
Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)	€ 3.300,00
Premi correlati alla performance organizzativa	€ 45.307,66
Premi correlati alla performance individuale (compresa quota premio differenziale individuale)	€ 19.417,57
Premi da finanziamento ex art. 43 L. 449/1997 (art. 15 Regolamento celebrazione matrimoni - DG n. 8/2021)	€ 200,00
Specifiche disposizioni di legge	€ 25.432,00
Incentivi per funzioni tecniche	€ 21.000,00
Incentivi per recupero TARI e IMU	€ 3.600,00
Compensi Istat	€ 832,00
Totale Generale	€ 169.029,19

