

Comune di Terni - ACTRA01

Prot. 0066426 del 19/04/2024 - Uscita

Impronta informatica: d71b9783767e08cb7bf8a974b6855a1675090c999b945ee44ee4142b29119355

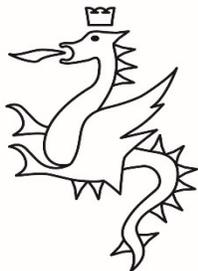
Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale

Comune di Terni - ACTRA01

Prot. 0064951 del 17/04/2024 - Uscita

Impronta informatica: a826c01e42561fbccebbd9449b17f69b9dac6c27d2172b968102846f6039cd1a6

Sistema Protocollo - Riproduzione cartacea di documento digitale



COMUNE DI TERNI

Delegazione trattante di parte pubblica

**PRE- INTESA
CCDI
COMUNE DI TERNI**

Terni, 18 aprile 2024

In data 18 Aprile 2024, le parti, così rappresentate:

- Per la Delegazione Trattante di Parte Pubblica:
Il Presidente - Dirigente Dott.ssa Grazia Marcucci
- Per la delegazione sindacale:
C.G.I.L. F.P.
C.I.S.L. F.P.
C.S.A. Regioni Autonomie Locali
U.I.L. F.P.L.
R.S.U.

Le parti, incontratesi per definire il nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Terni 2024/2026, alla luce dell'indirizzo politico espresso e contenuto nella DGC n. del 18.4.2024, con particolare riguardo alla utilizzazione del Fondo del salario accessorio per gli anni 2024-2026 del personale non dirigente del Comune di Terni,

CONCORDANO QUANTO SEGUE:

TITOLO I Disposizioni Generali

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

1.Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

a)Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);

b)Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

c)Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), ai sensi degli [articoli 16](#), commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e [17](#), comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della [legge 7 agosto 2015, n. 124](#), in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

e) Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

f) Il vigente Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance;

g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria, revisione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

Esso avrà vigenza dal 01/01/2023 e sino al 31 dicembre 2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo in contrasto e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCDI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati, con cadenza annuale e su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

5. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano modifiche di norme di legge o di contratto nazionale.

7. Il presente CCDI sostituisce, nei tempi qui definiti, ogni precedente accordo sottoscritto, antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3

Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCDI

La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro il termine massimo di 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto, al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCDI.

TITOLO II

Relazioni sindacali

Capo I

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 4

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro il termine massimo di 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 5

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni 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, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

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 dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 6

Sistema delle relazioni Sindacali obbiettivi e strumenti

1. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo riconosce nel sistema delle relazioni sindacali definite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.5.2018 (di seguito CCNL) uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della pubblica amministrazione. Il sistema è incentrato sul confronto e sulla partecipazione in tutte le tematiche di comune interesse, nella convinzione che, comunque, tale metodologia sia la più idonea a risolvere i problemi e a garantire il miglioramento della qualità dei servizi.
2. Il sistema delle relazioni sindacali quindi, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
3. Il sistema di relazioni sindacali, ispirato anche ai principi generali della legge 300/1970 come declinati dai CCNL, deve consentire, nel rispetto dei distinti ruoli degli enti e delle rappresentanze sindacali, la partecipazione sindacale al conseguimento degli obiettivi di cui alla legislazione nazionale e in particolare di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse a valorizzare l'impegno e la qualità della performance del personale dipendente, a favorirne la crescita professionale e a migliorare le condizioni di lavoro.
4. Le Parti concordano nel ritenere indispensabile il coinvolgimento consapevole dei lavoratori dell'Ente al fine di poter perseguire un efficace processo di rinnovamento e una migliore funzionalità dei servizi.
5. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei modelli relazionali, contemplati dalla normativa e dal vigente CCNL, ovvero:
 - Partecipazione, a sua volta articolata in: *informazione, confronto, organismi paritetici di partecipazione*;
 - Contrattazione integrativa, avente ad oggetto le materie declinate dall'art. 7, comma 4, del contratto sopracitato.
5. I tempi e le modalità di attivazione dei modelli relazionali sopracitati sono indicati negli artt. 4, 5 e 8 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/22 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni. Le materie oggetto di informazione e confronto, nonché i soggetti titolari della trattativa integrativa sono, invece, quelle indicate rispettivamente negli artt. 4, 5 e 7 del CCNL Funzioni Locali del 16 /11/2022 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.

Art. 7

Disciplina degli incontri

1. Gli incontri sindacali organizzati, sia ai sensi dell'art. 5 (Confronto) che dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL, vengono convocati tramite apposita comunicazione via mail agli indirizzi formalmente e preventivamente indicati dalle varie sigle sindacali e dalla RSU all'Ufficio Relazioni sindacali.
2. La convocazione deve avvenire almeno cinque giorni prima della data fissata per la riunione e ad essa viene allegato l'ordine del giorno, con l'indicazione degli argomenti da trattare e la relativa documentazione. Il predetto termine può essere disatteso, solo in casi eccezionali, con l'accordo delle Organizzazioni sindacali e della RSU. E' inoltre possibile che le stesse Organizzazioni sindacali e la RSU chiedano, almeno tre giorni prima della data fissata, un'integrazione dei temi da esaminare all'incontro, da comunicare a tutte le OO.SS..
3. Le riunioni dovranno essere, dunque, condotte affrontando gli argomenti che risulteranno all'ordine del giorno e nella successione proposta, salvo diverso accordo unanime del tavolo sindacale.
4. Allo scopo di razionalizzare le attività negoziali, possono essere concordati calendari per lo svolgimento di riunioni relative ad argomenti connessi.

Art. 8 Documentazione

1. La documentazione relativa alle materie oggetto degli incontri sindacali, eventualmente anche su supporto informatico, è resa disponibile dalla delegazione trattante di parte pubblica al momento della convocazione.
2. Lo scambio di comunicazioni avviene, da parte dell'Ente, attraverso l'invio di mail agli indirizzi comunicati alla medesima Amministrazione Comunale da ciascuna sigla sindacale e, parimenti, da parte delle organizzazioni sindacali, attraverso posta elettronica inviata all'Ufficio Relazioni sindacali della Direzione Personale - Organizzazione; il tutto sempre nel rispetto dei principi di cui all'art. 15, comma 4 del presente CCDI.

Art. 9 Accesso

1. L'Amministrazione comunale riconosce alle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, il diritto di accesso a tutti i provvedimenti o atti che abbiano diretta o indiretta connessione con la gestione delle risorse umane e dei servizi.
2. L'accesso deve essere, comunque, richiesto in qualsivoglia forma scritta all'Ufficio Relazioni sindacali. Per gli atti ed i provvedimenti già formalizzati, l'evasione della richiesta avviene entro tre giorni dal ricevimento e qualora contempili l'estrazione di copie, queste vengono fornite gratuitamente dall'Amministrazione comunale.

Art. 10 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali maggiormente rappresentativi ed alla RSU di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. L'informazione riguarda anche gli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario (tra i quali bilancio preventivo e consuntivo annuale relativo alle spese per il personale), concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, le modalità di gestione di servizi e la esternalizzazione degli stessi o di parte di essi.

Art.11

Termini e procedure per la stipula del Contratto Collettivo integrativo

1. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art. 40 D.lgs 165/01 e dell'art. 7 CCNL funzioni locali del 16/11/2022 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria, ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D.lgs. 165/01. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definito dalla delegazione trattante è inviato entro 3 giorni lavorativi dalla sottoscrizione a tale organo, corredato da una relazione tecnico finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni lavorativi. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di Governo dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

3. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN e al CNEL, per via telematica, entro 5 giorni dalla stipula definitiva, il testo contrattuale con la relativa relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con le indicazioni delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione trasparenza.

Capo II

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 12

Diritto di Assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto dal CCNQ del 4/12/17 e dall'art .10 del CCNL funzioni Locali del 16/11/2022, i dipendenti hanno diritto di partecipare,

durante l'orario di lavoro, ad Assemblee Sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le Assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle OOSS e dalle RSU, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro.

3. La convocazione la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate ai referenti dell'Ufficio Relazioni sindacale della Direzione Risorse umane, tramite mail (relazionisindacali@comune.terni.it); di norma almeno 3 (tre) giorni lavorativi prima e lo stesso provvederà a comunicarlo ai responsabili. Nel caso in cui condizioni eccezionali e motivate comportino per l'Amministrazione l'esigenza di uno spostamento della data dell'Assemblea, devono essere da questa convocate per scritto 48 ore prima dello svolgimento dell'assemblea, alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea avviene sulla base dell'art. 4 del CCQ del 4/12/17, non essendo più necessaria l'attestazione da parte dei soggetti promotori.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia svolta in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta, di norma, all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

6. Le assemblee si svolgeranno di norma in locali messi a disposizione gratuitamente dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo strettamente necessario, aggiuntivo, per raggiungere il luogo ove si svolge l'assemblea nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro, da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

7. Durante lo svolgimento dell'assemblea dovranno essere garantiti i servizi minimi essenziali, secondo analoghe disposizioni previste dalla contrattazione nelle ipotesi di sciopero.

Art. 13 Trasparenza e libertà sindacali

1. L'Amministrazione comunale pone a disposizione degli organismi rappresentativi, un locale all'interno della sua struttura, idoneo alle loro riunioni ed attività.

2. Sarà, altresì, garantito, oltre alle apposite bacheche situate in luoghi accessibili a tutto il personale dell'Ente, un apposito spazio sulla homepage dell'Intranet comunale al servizio di tutte le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e della RSU, intesa quale organismo unitario, utilizzabili, per il tramite dei propri dirigenti sindacali (art. 3 del CCNQ 4.12.2017), al fine di agevolare la comunicazione/informazione con i dipendenti comunali.

3. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione consente l'uso di strumenti di comunicazione telematica, ai responsabili delle OO.SS. maggiormente rappresentative ed al coordinatore delle RSU, per permettere la ricezione e

la spedizione di messaggi e di documentazione inerenti la contrattazione e le problematiche sindacali, del lavoro, dei servizi e della città.

4. Rimane, in ogni caso, legittimo, per ciascun dipendente, il collegamento ai siti ufficiali delle diverse organizzazioni sindacali, a mezzo internet, conformemente con quanto previsto dalle "Norme di comportamento informatico" dell'Ente (recepite con Deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 29.2.2012) e comunque ispirato al principio di diligenza ed efficienza.

TITOLO III

Ordinamento professionale

Capo I

Nuovo sistema di classificazione

Art.14

Classificazioni-Prima Applicazione

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro livelli diversi di conoscenze, abilità, e competenze professionali denominate rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori Esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei funzionari e di Elevata Qualificazione.

2. Dal 1/04/2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato, con effetto automatico, in base alla Tabella B – Trasposizioni - del CCNL Funzioni Enti Locali del 16/11/2022 ed al Nuovo Ordinamento di cui alla DGC n. 160 del 24.5.2023.

3. Al personale dipendente transitato dal precedente Ordinamento Professionale al nuovo Sistema di Classificazione, che aveva acquisito in precedenza progressioni economiche orizzontali risultando all'interno della categoria allocato in posizioni economiche diverse da quella di accesso, contestualmente alla trasposizione di cui al comma precedente, è corrisposto un differenziale stipendiale pari alla differenza tra la retribuzione percepita per la posizione economica rivestita, e la retribuzione fissata dal CCNL per l'Area di competenza. Il "differenziale stipendiale" acquisito per precedenti progressioni economiche orizzontali non pregiudica l'attribuzione di ulteriori "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019/2021 che ove conseguiti si aggiungono allo stesso.

Art.15

Definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree

Criteri

(STRALCIO CCDI 2023-2025 - Accordo sottoscritto in data 15.12.2023)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno, in sede di contrattazione integrativa, a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili, destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato, riservando, a tale scopo, le risorse corrispondenti al recupero delle quote dei differenziali di progressione economica liberate dal personale cessato;

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 2 (due) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata.

E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora, alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile della Direzione Risorse umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;

d) i dipendenti interessati verranno individuati, in base ai requisiti necessari, come di seguito indicati, dai competenti uffici. I candidati, così ammessi, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati al punto C della successiva tabella "*Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali*", entro il termine che verrà indicato nell'avviso di avvio della procedura selettiva;

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art.14, comma 2, lett. e) del CCNL 16/11/2022.

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	A Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	B Esperienza professionale (non superiore a 40)	C Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	60	40	==	100
Istruttori	55	40	5	100
Funzionari E.Q.	55	40	5	100

I criteri specifici di valutazione, utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza, sono i seguenti:

A. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL TRIENNIO PRECEDENTE

(art. 14, comma 2, lett. d), punto 1) del CCNL 16.11.2022)

Si intende la 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 in relazione ad una delle suddette annualità. Il valore così ottenuto va rapportato agli indici contenuti nella colonna A della "Tabella Criteri", in base alla rispettiva area per ciascun avente diritto, secondo la formula indicata nelle allegate schede (all. 1-2-3).

B. ESPERIENZA PROFESSIONALE

(art. 14, comma 2, lett. d), punto 2) del CCNL 16.11.2022)

Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare punti per ogni anno di anzianità nella Area contrattuale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito, nella Pubblica Amministrazione (nel medesimo profilo o nel profilo corrispondente nel caso di servizio presso enti di diverso comparto, ivi inclusi i contratti a tempo). Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni e/o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area. (peso max 40%).

C. COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE A SEGUITO DI PERCORSI FORMATIVI

(art. 14, comma 2, lett. d), punto 3) del CCNL 16.11.2022)

Sono quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano, in particolare:

a) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Servizio/Direzione. Agli stessi vengono attribuiti i punteggi, come di seguito specificati, distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli", se in essa ricompresi;

b) la frequenza a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto va autocertificata dal dipendente, con possibilità, da parte dell'A.C., di eventuale verifica presso il soggetto formatore.

I dirigenti, datori di lavoro, entro i primi tre mesi di ogni anno, sono tenuti a predisporre piani formativi individuali o per gruppi, da proporre ad ogni dipendente, attinenti alla propria specifica mansione e funzionali ad una proficua crescita professionale; qualora non venga predisposta detta offerta formativa o la stessa non risulti attuabile, non sarà possibile poter applicare questo punteggio e quindi le valutazioni di cui al punto C ("Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi") della tabella "Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali", saranno uguali a "0"; conseguentemente, il punteggio massimo di cui al punto A ("Valutazione della performance del triennio precedente") sarà innalzato a "60", sia per l'Area Istruttori che per l'Area Funzionari EQ.

Le competenze professionali acquisite (ovvero tutti i titoli ed i corsi di formazione e aggiornamento professionali di seguito indicati nelle specifiche tabelle) e già valutate ai fini di precedenti progressioni orizzontali, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerate ai fini della valutazione di una nuova successiva medesima procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max 5
Laurea triennale	1
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	1.5
Abilitazione professionale	0.5
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore o uguale a 3 ore

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 5
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	1,5
Abilitazione professionale	0,5

Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore o uguale a 3 ore

Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B, per Operatori e Operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 70/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale. Per il personale in distacco o in aspettativa sindacale, ai sensi di quanto disposto dall'art. 47, comma 2, CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione sarà utilizzato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.

Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo; a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- 1) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- 2) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- 3) al dipendente più anziano di età.

Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere A, B ed eventualmente anche C del precedente punto, oltre che, laddove ricorrano le condizioni, del punteggio aggiuntivo di cui al punto successivo.

Qualora un dipendente valutato eccedesse errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine di dieci giorni dalla pubblicazione della Determina di approvazione delle graduatorie, può richiedere una verifica all'Ufficio competente del Settore Risorse umane, il cui responsabile deciderà sul reclamo entro i successivi dieci giorni, in contraddittorio con il dipendente interessato, assistito da un legale di fiducia o da un rappresentante sindacale, qualora richiesto.

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

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Art.16 Progressioni tra le Aree

1. In applicazione dell'art.52, comma 1-bis, del D. Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, sono possibili progressioni di carriera tra le Aree.
2. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ai sensi dell'art.13 comma 6 e seguenti, 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 2019-2021, incrementando anche per l'anno 2024 il fondo con le risorse di cui all'art. 13, comma 8, del CCNL 16.11.2022 (0,55% del monte salari 2018).

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art.17 Norma di rinvio

Per tutto quanto concerne la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione ed ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato alle posizioni di elevata qualificazione di direzione e di alta professionalità, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL comparto funzioni Locali del 16.11.2022, si rinvia a quanto previsto nel regolamento approvato con Deliberazione DGC n. 210 del 14.12.2023.

TITOLO IV Rapporto di lavoro

Capo I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 18 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Direzione o diversa eccezione, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a)** patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b)** patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c)** patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d)** patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Le patologie sopra elencate sono a mero titolo esemplificativo e non rappresentano un elenco esaustivo.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo della Direzione, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 19

Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018, pari ad € 11,33.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese. L'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti interessati, anche volontari.

Art. 20 Turnazioni

1. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10.

2.....Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in particolari situazioni personali e/o familiari *documentate*, Sono comunque escluse le donne dall'inizio della stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

3. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. a) c) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la 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). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Responsabile, tenuto conto delle istanze del dipendente. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo. In applicazione dell'art.29 del CCNL2019-2021 a decorrere dal 17/11/2022, data di entrata in vigore del CCNL, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista da diritto alla corresponsione della maggiorazione prevista del 100%. Inoltre, a richiesta del dipendente, da diritto in alternativa ad equivalente riposo compensativo da usufruire nei 6 mesi successivi la maturazione del diritto.

La presenza di personale nelle giornate festive infrasettimanali è strettamente legata alle effettive necessità del servizio e sono determinate dai responsabili sulla base di autonome scelte.

Art.21

Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL 1.4.1999

1. In merito alla riduzione di cui all'art. 22 del CCNL 01.04.1999, per il personale che osserva un orario articolato in turni, valgono gli accordi sottoscritti.

Art. 22 Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a)** la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il responsabile di servizio, salvo comprovati, oggettivi e documentati impedimenti che comporteranno una proroga dei tempi di recupero da concordare sempre con il medesimo responsabile;
- b)** le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c)** le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d)** possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili (es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.)
- e)** la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- 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;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art.23

Altre forme di lavoro flessibile

1. Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione

organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, pertanto le Parti si impegnano in applicazione del CCNL 2019-2021 a dare attuazione (ed eventualmente a modificare, in ragione di successivi interventi legislativi o contrattuale, nonché a valutazioni applicative) alla disciplina contenuta nell'apposito vigente Regolamento e sue s.m.i., ivi incluse le eventuali circolari esplicative ed attuative, emanate o emanande dalla competente Direzione Risorse umane.

2. **Il lavoro da remoto** è stato introdotto dall'art.68 del CCNL 2019-2021, che qui si intende integralmente riportato, il quale disciplina, anche per l'Ente, detta modalità lavorativa. L'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, saranno lasciati alla valutazione del Dirigente responsabile della struttura presso la quale il dipendente istante presta servizio, mentre, per i criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto, si rimanda a successivi accordi.

Art. 24

Servizio mensa e Buoni pasto

Il servizio sostitutivo mensa sarà oggetto di separato regolamento, che le parti concordano di licenziare entro e non oltre l'anno 2024 e dunque quale stralcio del presente CCDI.

TITOLO V

Trattamento economico accessorio del personale

Capo I

Risorse e Premialità

Art. 25

Quantificazione delle risorse

1.La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto.

2.In aderenza al CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate verrà effettuata con determinazione dirigenziale entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con gli strumenti di programmazione dell'Ente.

3.Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce, appena disponibile, l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del medesimo CCNL Funzioni Locali.

4.Le risorse aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono stanziare come da determinazione di costituzione/adeguamento del fondo per l'anno di riferimento, sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di

spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022.

Art. 26

Strumenti di premialità e indennità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 , comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022;
- k) altre indennità, compensi e/o premi, previsti da norme di legge o contrattuali.

Art. 27

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini

dell'applicazione di cui al precedente articolo 29, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

1.i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;

2.le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

3.la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio funzionale, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

4.il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

5.la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:

a) raggiungimento degli obiettivi formalmente assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

b) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dall'Amministrazione Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

6.per l'anno di riferimento, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con apposito atto deliberativo, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa sono quantificate come previsto dal vigente CCNL.

Capo II

Art. 28

Performance organizzativa e individuale

Il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa e individuale" dell'Ente, in lavorazione, sarà, anch'esso, oggetto di separato provvedimento. Le parti concordano di licenziare lo stesso entro e non oltre il corrente anno 2024.

Capo III Disciplina delle indennità

Art. 29 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio (fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti di cui al presente contratto) e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

Art. 30 Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Al personale che svolge, in modo diretto e continuativo, prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a **rischio** pregiudizievole per la salute e per l'integrità psico-fisica, è corrisposta un'apposita indennità per tutto il periodo di effettiva esposizione al rischio medesimo. Il personale interessato è quello appartenente ai profili professionali di seguito indicati:
 - Operatore Esperto Servizi generali;
 - Operatore Esperto ausiliario;
 - Operatore Esperto Tecnico;
 - Operatore Esperto Elettricista;
 - Operatore Esperto Idraulico;
 - Operatore Esperto Edile stradale;
 - Operatore Esperto Assistente tecnico.
3. Qualora interventi organizzativi/strutturali dovessero coinvolgere, in termini di esposizione al rischio, nuovi o diversi profili professionali, le parti si incontreranno nuovamente per definire le necessarie modifiche al presente articolo.
4. La misura della indennità verrà determinata annualmente in sede di approvazione del relativo Fondo per il Salario Accessorio, partendo da un valore minimo di € 3,00.

5. L'indennità non può essere in nessun caso attribuita per ragioni coincidenti a quelle che consentono la corresponsione di altre indennità specifiche, quali il turno, la reperibilità ed il disagio, così come previste dal vigente CCNL.

6. L'indennità per le attività **disagiate** è corrisposta per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, ovvero quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione), problematiche attinenti l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o il normale svolgimento di relazioni sociali.

7. L'indennità relativa, partendo da un valore minimo di € 2 giornaliere lorde, verrà determinata annualmente in sede approvazione del relativo Fondo per il Salario Accessorio e corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti.

8. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate sono quelle espletate con orario di lavoro che prevede una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa o mansioni svolte in luoghi o con strumentazione disagiata, dunque, personale appartenente ai profili giuridici appresso elencati:

- Operatore Esperto Servizi generali;
- Operatore Esperto Tecnico;
- Operatore Esperto Eletttricista;
- Operatore Esperto Idraulico;
- Operatore Esperto Edile stradale;
- Operatore Esperto Assistente tecnico;
- Operatore Esperto Autista di rappresentanza;
- Operatore Esperto Ausiliario;
- Istruttore Didattico;
- Istruttore Educativo;
- Personale addetto ai servizi socio assistenziali (Operatore esperto amministrativo, Istruttore geometra e Istruttore amministrativo).

9. Con particolare riguardo al profilo di Istruttore educativo dei SEC comunali, in seguito ad accordi transattivi, l'indennità di cui trattasi, per il personale che svolge attività educativa anche in orario pomeridiano, viene fissata nella misura di € 7,00 giornalieri.

10. Per quanto attiene, inoltre, al profilo di Operatore Esperto Autista di rappresentanza, stante il particolare grado di disagio connesso all'espletamento di servizi "su chiamata" al di fuori della reperibilità e su fasce orarie spesso non preventivabili, volte a fronteggiare esigenze istituzionali della rappresentanza politica dell'Ente, l'indennità di disagio viene fissata nella misura minima di € 3 giornalieri.

11. Qualora interventi organizzativi/strutturali dovessero coinvolgere, in termini di esposizione al disagio, nuovi o diversi profili professionali, le parti si incontreranno nuovamente per definire le necessarie modifiche al presente articolo.
12. L'indennità di cui al presente comma non può essere in nessun caso attribuita per ragioni coincidenti a quelle che consentono la corresponsione di altre indennità specifiche, quali il turno, la reperibilità ed il rischio, così come previste dal vigente CCNL.
13. L'indennità implicante il **maneggio valori** è conferita al personale incaricato della funzione di "agente contabile" o comunque adibito, in via continuativa e con atto formale, a servizi che comportino maneggio di valori di cassa o, in ogni caso, al personale che abbia altresì la disponibilità di utilizzare risorse economiche di varia natura (denaro contante, assegni bancari e circolari, valori bollati e postali, buoni pasto elettronici dei dipendenti e transazioni finanziarie in moneta elettronica - POS), compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
14. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi e svolge attività che comportino il maneggio dei valori di cassa, come sopra declinati.
15. La liquidazione delle competenze è disposta dalla Direzione Risorse Umane su certificazione del Dirigente competente.
16. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:
 - € 2,00 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 516 fino a Euro 7.000,00 mensili, risultanti da accertamento;
 - € 3,00 al giorno per chi maneggia oltre Euro 7.000,00 mensili, risultanti da accertamento.
17. In caso di cumulo di attività di cui al presente articolo, il valore massimo dell'"Indennità condizioni di lavoro" non può superare quanto previsto dall'art. 84-bis del CCNL 2019-2021.
18. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente comunica mensilmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio e maneggio valori.

Art. 31

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste dall' Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree: Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).

2. Per specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Operatori Esperti e degli Istruttori (ex art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.4.1999), si intendono le fattispecie descritte nella tabella di cui al successivo comma 4.

a) L'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle predette Aree dovrà essere emanato, entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato e comunque annualmente confermato, salvo le ipotesi in cui è prevista la validità fino ad eventuale revoca formale. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree di cui sopra sono individuati dal Dirigente e specificatamente indicati nel predetto atto.

b) Il relativo compenso, su base annua, varia da un minimo di € 900,00 fino ad un massimo di € 1.200,00, da corrispondere proporzionalmente all'effettivo esercizio delle funzioni attribuite dal suddetto atto dirigenziale, formulato in osservanza dei criteri indicati nel successivo comma 4.

c) Per il personale dei SEC, esclusivamente per l'anno 2023, in virtù del principio del *favor lavoratoris*, troverà applicazione, in via ultrattuiva, l'art. 26, comma 1, let. b) del CCDI 2019/2021.

3. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale dell'Area dei funzionari EQ (ex art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.4.1999), che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione, secondo la disciplina di cui all'art. 16 e seguenti del vigente CCNL, viene riconosciuta una indennità, i cui relativi criteri sono così individuati:

a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, con il suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come integrata da quella interna all'Ente con DGC n. 160 /2023;

b) L'indennità in oggetto sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto e, in sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

c) L'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 1.200,00 fino ad un massimo di € 1.500,00, per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri, così come declinati al successivo comma 4.

4. Per ciascuna delle Aree interessate i compensi verranno attribuiti come segue:

COMPENSO ATTRIBUIBILE PER L'AREA OPERATORI ESPERTI

CON ALMENO UNO DEI TRE REQUISITI: € 900,00

COMPENSO ATTRIBUIBILE PER L'AREA ISTRUTTORI:

CON ALMENO DUE DEI TRE REQUISITI: € 1.050,00

CON TRE SU TRE REQUISITI: € 1.200,00

	Descrizione della specifica responsabilità e dei compiti di responsabilità
1	Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti
2	Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro di almeno n. 3 unità, escluso il coordinatore
3	Gestione capitoli di spesa per conto del Responsabile del Settore/Servizio
4	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità specifica, correlate al possesso di titoli e curriculum particolari

Ai sensi dell'art. 84, comma 2, la disciplina di cui al presente articolo non si applica al personale appartenente ai profili di Istruttore Educativo e Didattico.

COMPENSO ATTRIBUIBILE PER L'AREA FUNZIONARI EQ

CON ALMENO DUE DEI QUATTRO REQUISITI: € 1.200,00

CON ALMENO TRE DEI QUATTRO REQUISITI: € 1.300,00

CON QUATTRO SU QUATTRO REQUISITI: € 1.500,00

	Descrizione della specifica responsabilità e dei compiti di responsabilità
1	Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti
2	Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio) con eventuale coordinamento delle relative risorse umane
3	Responsabilità di procedimenti di spesa
4	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata, correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.

6. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, in accordo tra le parti.

7. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlati.

8. Gli incentivi destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale di tutte le Aree (ex cat. B, C, e D) - (ex art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1.4.1999), devono essere preceduti dall'atto formale dell'Ente con il quale siano state attribuite al dipendente le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe e di Ufficiale elettorale;

- Responsabile dei Tributi secondo le vigenti previsioni legislative;
 - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli Archivistici informatici, in quanto responsabili della gestione di documenti e degli archivi informatici, ed ai Formatori professionali;
 - addetti agli Uffici per le relazioni con il pubblico, ovvero, a mero titolo esemplificativo, agli sportelli URP, IAT e SUAPE;
 - funzioni di Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
- a) La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 3, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti che percepiscono le indennità di cui ai commi 2 e 3.
- b) Il compenso, nella misura massima di € 350,00 annui lordi, è corrisposto per le specifiche responsabilità di cui al precedente comma 1, formalmente attribuite.
- c) In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità, sempre revocabile e proporzionale all'effettivo esercizio delle funzioni attribuite, potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
- d) La Direzione Personale - Organizzazione provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Capo IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art.32

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
 2. Le Parti con apposito accordo possono stabilire annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, una quota da destinare al welfare aziendale utilizzando risorse rivenienti da disposizioni di legge, dai risparmi di gestione.
- Per il personale di Polizia Locale sarà possibile utilizzare quota delle risorse rivenienti dal Codice della Strada, così come individuate annualmente con delibera di Giunta Municipale in occasione della ripartizione dei proventi contravvenzionali ed in base ai criteri stabiliti nel Regolamento istitutivo del fondo di assistenza previdenza ed incentivazione del personale di Polizia Locale approvato con Delibera di G. C. n. 219 del 28.12.2018, così come disciplinato all'art. 37 del presente CCDI.

TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

Capo I Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 33

Individuazione del valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione della presente sezione, 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'indennità di funzione viene erogata al personale cui sono previamente attribuiti dal Comandante di Polizia Locale determinati e individuati incarichi di responsabilità, connesse al grado rivestito, nello svolgimento di attività di controllo del Territorio che seppur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche.

3. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 97 del CCNL-2022.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno;
- b) è cumulabile con l'indennità di vigilanza;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale ed organizzativa;
- e) è cumulabile con l'indennità di ordine pubblico;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
- g) non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità;
- h) non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

5. Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori, l'ammontare dell'indennità di funzione può

variare da € 400,00 a € 1.300,00 annui lordi per dodici mensilità, ed è determinato secondo i seguenti criteri:

INDENNITÀ DI FUNZIONE ISTRUTTORI			
N	COMPITI	AGENTE SCELTO	APPUNTATO SCELTO
1	Specifiche responsabilità derivanti dalla gestione delle attività di pronto intervento h24 con smistamento delle unità automontate e motomontate nei punti di maggiore criticità Specifiche responsabilità per attività di controllo da remoto attraverso telecamere di sorveglianza. Specifiche responsabilità derivanti dalla gestione dei rapporti con l'utenza	EURO 400	EURO 600
2	Responsabilità di una o più attività di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate	EURO 800	EURO 1.100
3	Responsabilità di attività lavorative o istruttorie di particolare complessità svolte in autonomia organizzativa che richiedono specifica professionalità e conoscenze specialistiche	EURO 900	EURO 1.200

Nel caso in cui ricorrano due delle fattispecie di cui ai numeri 1, 2 e 3, l'importo massimo attribuibile è pari a € 1.100 per Agente scelto; € 1.200 per Appuntato; € 1.300 per Appuntato scelto.

6. Per coloro che sono inquadrati nell'area dei **Funzionari e delle E.Q.**, l'ammontare dell'indennità di Funzione può variare da € 1.200,00 a € 1.500,00 annui lordi per dodici mensilità, ed è determinato,

secondo i seguenti criteri:

INDENNITÀ DI FUNZIONE FUNZIONARI E E.Q.			
N	COMPITI	SOTTO TENENTE	TENENTE CAPITANO
1	Compiti di coordinamento di altro personale di qualifica/grado pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o autonomia operativa	EURO 1100	EURO 1.400
2	Responsabilità di uno o più procedimenti a rilevanza interna e/o esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa,	EURO 1100	EURO 1.400

caratterizzati da compiti di significativa complessità e rilevanza			
---	--	--	--

Nel caso in cui ricorrano entrambe le fattispecie di cui ai numeri 1 e 2, l'importo massimo attribuibile è pari a: € 1.300,00 per Sottotenente; € 1.400,00 per Tenente; € 1.500,00 per Capitano.

7. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, in accordo tra le parti.

8. L'incarico viene attribuito dal Dirigente competente con atto scritto, da emanare entro il 31 dicembre nel caso in cui l'incarico abbia inizio il 1° gennaio, oppure successivamente per gli incarichi che hanno una decorrenza diversa.

9. Lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità.

Art. 34

Progressione economica per gli operatori addetti a funzioni di coordinamento

Per il personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare, di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art.14 è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Art. 35

Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art.100 del CCNL 2019-2021, 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 dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità compete al personale di Polizia Locale che svolge servizi esterni di vigilanza "in via continuativa" ovvero, servizi inerenti attività di pronto intervento e vigilanza che per la loro peculiarità richiedono accertamenti da svolgere in esterno, ovvero:

- a) NUCLEO RADIOMOBILE E SERVIZI TERRITORIALI
- b) SEZIONI TERRITORIALI
- c) INFORTUNISTICA STRADALE
- d) SERVIZIO GUARDABOSCHI
- e) POLIZIA AMBIENTALE

- f) POLIZIA ANNONARIA
- g) UFFICIO NOTIFICHE

Al restante personale, purché non esonerato dai servizi esterni, l'indennità di cui al presente articolo spetta per i soli giorni in cui è svolto il servizio esterno.

4. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio ed è quantificata in un minimo di 5 euro al giorno a carico del Fondo delle risorse decentrate. Tale misura economica può essere integrata in aumento attraverso l'utilizzo delle risorse di cui all'art.208 CdS.

5. Sino alla completa riattivazione delle incentivazioni previste dall'ex art.208 CdS, l'indennità di servizio esterno è quantificata in 11 euro al giorno nel caso di servizio esterno prestato in giorno festivo infrasettimanale e domenicale, ed in orario prolungato 20.00-02.00 o 21.00-03.00.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno;
- b) è cumulabile con le indennità di vigilanza;
- c) è cumulabile con l'indennità di ordine pubblico;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale ed organizzativa;
- e) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

7. L'indennità è corrisposta entro il secondo mese successivo e comunque, nel mese seguente all'acquisizione da parte del Servizio Personale dei dati trasmessi dal Comando di Polizia Locale.

Art. 36

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Per le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori del normale orario di lavoro e relative ad attività di sicurezza e polizia stradale, necessarie in occasione di iniziative di carattere privato e i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto uno specifico compenso ai sensi dell'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018.

2. Le ore di servizio aggiuntivo svolte dal personale al di fuori dell'ordinario orario di lavoro per le esigenze di cui al comma 1 sono remunerate con un compenso il cui ammontare è pari a quello previsto per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 5 del CCNL-2022 e non concorrono alla verifica del limite massimo di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 4 CCNL 01.04.1999 e all'art. 32 comma 3 CCNL-2022 e nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario di cui al medesimo art. 14 del CCNL 01.04.1999.

3. Nel caso di prestazione aggiuntive svolte di domenica o nei giorni di riposo settimanale, i dipendenti della Polizia Locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiunta.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui al presente articolo, sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, comprese nell'ambito di quelle versate dai soggetti organizzatori o promotori delle iniziative a carattere privato.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dall'approvazione del previsto Regolamento, successiva alla stipula del presente Contratto Integrativo decentrato.

Art. 37

Proventi delle violazioni al Codice della Strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente con apposita delibera di Giunta Comunale provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La destinazione della somma operata con delibera di G.C. di cui al comma 1 lett. c) è al lordo degli oneri dell'ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'Ente).

4. Per quanto concerne l'utilizzo della suddetta somma, si rimanda a quanto espressamente previsto nel vigente Regolamento istitutivo del fondo di assistenza previdenza ed incentivazione del personale di Polizia Locale approvato con Delibera di G. C. n. 219 del 28.12.2018.

CAPO II

Personale educativo e scolastico

Art. 38

Incentivi personale educativo e scolastico

1. Alle insegnanti della scuola materna comunale e alle educatrici di asilo nido e al restante personale scolastico e degli asili nido è riconosciuto un incentivo a titolo di performance organizzativa, costituito con le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c del CCNL, e destinato ai sensi dell'art. 81 comma 4 del CCNL, per le seguenti attività progettuali, comunque ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico e specificate in apposito provvedimento

approvato preventivamente. A titolo di esempio, non esaustivo, i predetti progetti dovranno vertere, in particolare, nella:

2. realizzazione di centri estivi;
3. realizzazione di servizi durante le chiusure per le feste natalizie e pasquali;
4. realizzazione di dopo scuola;
5. aggiornamento effettuato in giornate al di fuori del calendario scolastico;
6. attività di programmazione del piano di lavoro e verifica risultato effettuate in giornate al di fuori del calendario scolastico.

2. I premi correlati alla performance organizzativa del presente articolo vengono erogati nella misura che va da un minimo di € 900,00 fino ad un massimo di € 1.200,00, per progetto, a consuntivo, ai dipendenti interessati in base al contributo quali-quantitativo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi progettuali, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile, nella fase rendicontale del progetto medesimo.

TITOLO VII Disposizioni Finali

Art. 38 Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 39 Innovazioni tecnologiche

- 1.** In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
- 2.** Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
- 3.** Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 40 Disposizioni finali

- 1.** Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti. Per quanto non disciplinato dal presente contratto è fatta salva la disciplina, se non incompatibile con le disposizioni del presente contratto e del CCNL, degli istituti contenuti nei contratti collettivi decentrati **integrativi** in precedenza sottoscritti
- 2.** Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

3. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Data

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente _____	CGIL - FP _____ CISL - FP _____ UIL- FPL _____ R.S.U. _____