
COMUNE DI CARMIGNANO DI BRENTA

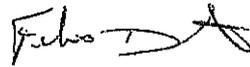
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2023-2025**

[Handwritten signatures]

A seguito dello svolgimento della procedura prevista dagli artt. 7, 8 e 9 del CCNL 16.11.2022 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

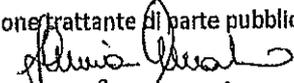
Il 29/12/2023 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di CARMIGNANO DI BRENTA Provincia di Padova, l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: dott. Fulvio Daminato;

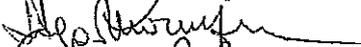


I componenti della delegazione trattante di parte pubblica:

dott.ssa Montesso Silvia;



dott.ssa Lago Maria Ines;

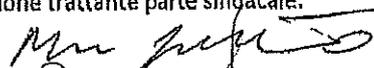


ing. Francesco Pierobon

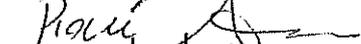


I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

Fp Cgil: Galletto Maurizio



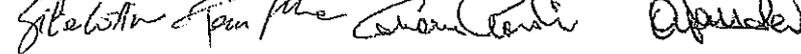
Cisl Fp: Plovan Alessandro



Uil-Fpl: Scarpelli Francesco



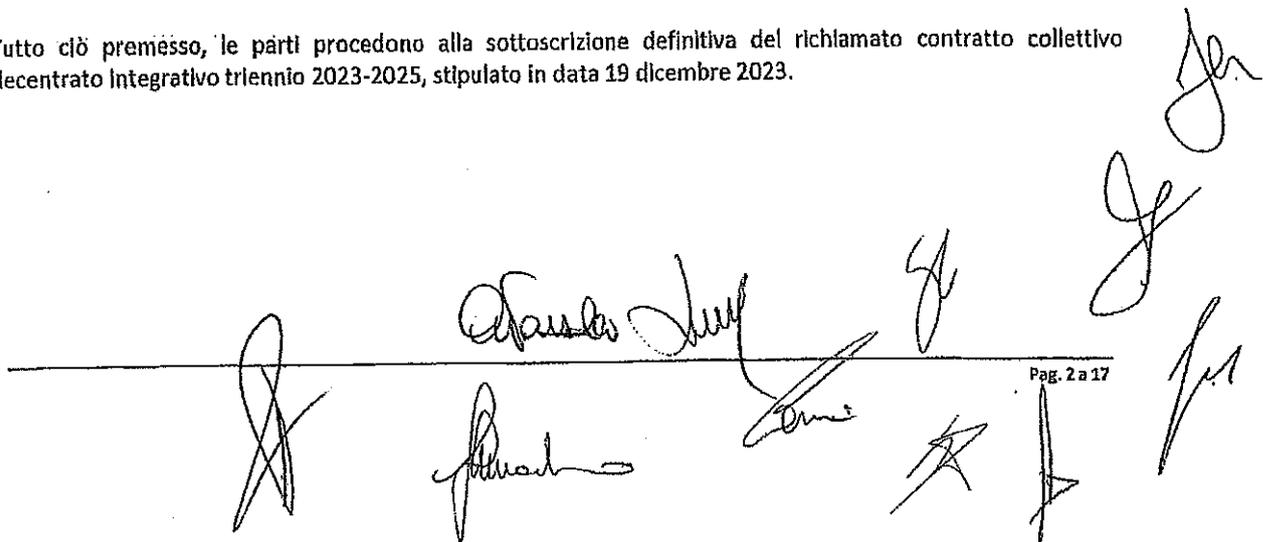
RSU: Canala Claudio, Vazzoler Alessia, Pavin Silvia, Cortese Silvia



Le delegazioni trattanti per la contrattazione decentrata:

- Atteso che le delegazioni trattanti per la delegazione decentrata hanno sottoscritto in data 19/12/2023 la preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2023-2025;
- Vista la certificazione del revisore dei conti in data 20/12/2023, con la quale, ai sensi del disposto dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.l., si certificano: la relazione illustrativa tecnico-finanziaria, redatta in conformità agli schemi predisposti dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, di cui alla circolare n. 25/2012; la compatibilità dei costi del suddetto CCDI con i vincoli di bilancio e la compatibilità dell'articolato preposto con le vigenti disposizioni di legge e di CCNL;
- Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 209 del 22/12/2023, con la quale, a seguito della certificazione positiva del revisore dei conti sull'ipotesi suddetta, la Giunta Comunale ha preso atto dell'accordo di cui trattasi, autorizzando il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2023-2025, definito in sede di accordo tra la Delegazione Trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali in data 19/12/2023.

Tutto ciò premesso, le parti procedono alla sottoscrizione definitiva del richiamato contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2023-2025, stipulato in data 19 dicembre 2023.



Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale.....	5
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza.....	5
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto.....	5
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
Art. 5 - Personale in distacco sindacale.....	6
Art. 6 - Relazioni Sindacali.....	6
TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	6
Art. 7 - Formazione e aggiornamento (artt. da 54 a 56)	6
Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lettera m C.C.N.L. 16/11/2022)	7
Art. 9 - Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 79 C.C.N.L. 16/11/2022).....	7
Art. 10 - Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 80 C.C.N.L. 16/11/2022)	7
Art. 11 - Disciplina della performance e del premio individuale (artt. 80, 81 e art. 7 comma 4 lettere b, ae C.C.N.L. 16/11/2022)	8
Art. 12 - Progressioni economiche all'interno delle aree. (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c CCNL 16/11/2022).....	9
TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'	10
Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità (art 84 CCNL 16 novembre 2022).....	10
Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018)	10
Art. 15 - Indennità di turno. (art. 30 e art. 7 comma 4 lettere l, z)	12
TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO	12
Art. 16 - Lavoro straordinario. (art. 32 comma 3 e art. 7 comma 4 lettera s)	12
Art. 17 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. (art. 36 e art. 7 comma 4 lettera p).....	12
Art. 18 - Orario massimo di lavoro settimanale. (art. 7 comma 4 lettera r - art. 29 comma 2)	13
Art. 19 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. (art. 53 comma 2 CCNL 21.05.2018 e art. 7 comma 4 lettera n).....	13
Art. 20 - Recupero festività infrasettimanale personale turnista. (art. 7 comma 4 lettera ac - art. 30 comma 5 lettera c).....	13
Art. 21 - Lavoro a distanza. (Titolo VI art. da 63 a 70 CCNL 16.11.2022)	13
TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	14
Art. 22 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 80 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g).....	14
TITOLO VI - SEZIONI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	14
Art. 23 - Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ. (art. 20 e art. 7 comma 4 lettera j).....	14
Art. 24 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari incarichi di EQ. (art. 7 comma 4 lettera v - artt. 17 e 19).....	14
Art. 25 - Risorse per retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. (art. 7 comma 4 lettera u - art. 17 comma 6 e art. 79 comma 6).....	15

TITOLO VII – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE	15
Art. 26 - Indennità di servizio esterno. (art. 7 comma 4 lettera e – art. 100)	15
TITOLO IX - DISPOSIZIONI FINALI.....	15
Art. 27 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio. (art. 7 comma 4 lettera aa – art. 35 comma 10)	15
Art. 28 - Welfare Integrativo. (art. 7 comma 4 lettera h – art. 82)	15
Art. 29 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità. (art. 7 comma 4 lettera t).....	16
Art. 30 - Disposizione finale	16
ALLEGATO	17
All. A – Servizi Pubblici Essenziali	17

Pag. 4 a 17

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. 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 di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza.

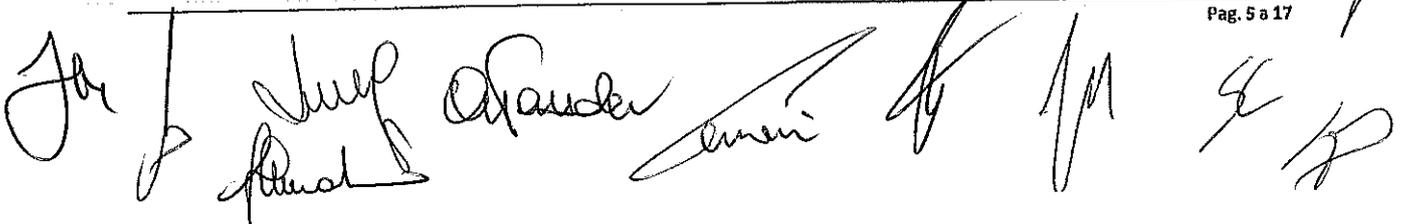
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - lvi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, 2023 - 2025, ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale dopo l'approvazione del Piano della performance.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto.

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
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 pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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; in questo 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 15 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 dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.



Art. 5 - Personale in distacco sindacale

1. Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del CCNL 22/01/2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale.
2. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

Art. 6 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art. 7 - Formazione e aggiornamento (artt. da 54 a 56)

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale contenute nel PIAO. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di missione. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.

7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
10. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali su quanto effettuato in merito alla formazione e aggiornamento del personale nell'anno precedente.

Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lettera m C.C.N.L. 16/11/2022)

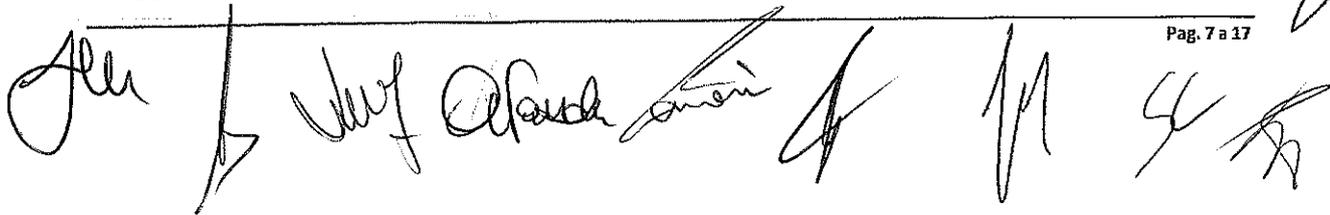
1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/di disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 9 - Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 79 C.C.N.L. 16/11/2022)

1. La determinazione annuale 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 esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.79 del CCNL 16.11.2022.
2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 16.11.2022, il prospetto di quantificazione del fondo.
3. Secondo quanto previsto dall'art. 79 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti.

Art. 10 - Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 80 C.C.N.L. 16/11/2022)

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 79 CCNL 16.11.2022, sono ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 80 stesso CCNL.
2. La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 con esclusione delle risorse previste dall'articolo 67 comma 3 lettere c) risorse per



specifiche disposizioni di legge e f) messi notificatori del CCNL 21.05.2018, ai trattamenti economici di seguito elencati:

- a. premi correlati alla performance organizzativa;
- b. premi correlati alla performance individuale;
- c. Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;
- f. Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;

Art. 11 - Disciplina della performance e del premio individuale (artt. 80, 81 e art. 7 comma 4 lettere b, ae C.C.N.L. 16/11/2022)

1. I criteri e le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono i seguenti:

- valutazioni e attribuzione dei compensi orientati alla meritocrazia, trasparenza, parità di trattamento, non discriminazione di genere.

2. Le risorse destinate alla performance sono interamente attribuite e vengono ripartite come segue

a) 50 % performance individuale:

- I. Concorrono all'attribuzione della performance individuale i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente per almeno 4 mesi nell'anno di riferimento e con una valutazione positiva;
- II. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale, in proporzione diretta.
- III. Il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio è determinata in ragione annua dove il giorno di assenza abbatte il compenso di 1/365.
- IV. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie: ferie; permessi retribuiti; congedo obbligatorio e astensione anticipata per maternità; malattia professionale; infortunio sul lavoro; donazione sangue e midollo osseo; terapie salvavita;
Ai fini dell'eventuale riduzione proporzionale di cui sopra, si considerano esclusivamente le assenze complessive, nell'anno di riferimento, superiori a 15 giorni;

b) 50 % performance organizzativa:

- I. Concorrono all'attribuzione della performance organizzativa i dipendenti in servizio presso l'Ente per almeno 4 mesi nell'anno di riferimento.
- II. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

III. Il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio è determinata in ragione annua dove il giorno di assenza abbatte il compenso di 1/365.

IV. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie: ferie; permessi retribuiti; congedo obbligatorio e astensione anticipata per maternità; malattia professionale; Infortunio sul lavoro; donazione sangue e midollo osseo; terapie salvavita.

Ai fini dell'eventuale riduzione proporzionale di cui sopra, si considerano esclusivamente le assenze complessive, nell'anno di riferimento, superiori a 15 giorni;

3. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022 vengono definite le seguenti disposizioni:

a) al 5% (arrotondato all'unità) del personale che consegua la valutazione più elevata sulla performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lettera B) del predetto CCNL pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;

b) In caso di parità di punteggio la maggiorazione di cui sopra è attribuita secondo i seguenti criteri in via subordinata:

- non aver percepito la maggiorazione del premio nel triennio precedente;
- superiore valutazione media nell'Ente nell'ultimo triennio;
- maggiore anzianità di servizio nel Comune di CARMIGNANO DI BRENTA.

Art. 12 - Progressioni economiche all'interno delle aree. (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c CCNL 16/11/2022)

1. L'istituto della progressione economica si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.

2. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, sarà definito il numero di "differenziali stipendiali" da attribuire a ciascuna area di cui al nuovo sistema di classificazione del personale.

3. Salvo diversa disposizione in sede di accordo annuale, l'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

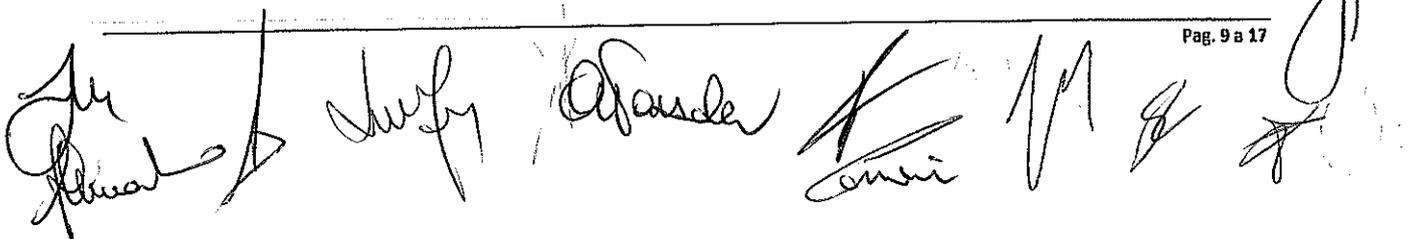
4. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

5. possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:

a. negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

b. negli ultimi 2 anni, non abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva 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.

6. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:



a. Incidenza della valutazione 60%:

- 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;
- la valutazione derivante dai diversi sistemi di misurazione e valutazione del personale viene proporzionalmente armonizzata su base 10.

b. Incidenza esperienza professionale 40 %:

- Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: 1 punto ogni anno intero di permanenza nella posizione economica calcolato alla data di decorrenza della progressione per un massimo di 10 punti.

7. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al comma 6.
8. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con la valutazione più alta di cui al precedente punto 6 lettera a), in caso di ulteriore parità verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica all'interno dell'ente.

TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 13 - indennità per specifiche responsabilità (art 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. L'indennità prevista dall'art. 86 del CCNL viene riconosciuta annualmente e liquidata secondo la periodicità di seguito stabilita e secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, 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, sentita la Conferenza dei Responsabili di Area. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) La individuazione di cui sopra costituisce elemento fondamentale per escludere la attribuzione di mansioni superiori.
- d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di area provvede al riparto delle somme tra le varie aree, sulla base delle unità di personale interessate.
- e) Vengono previste per ciascuna delle categorie B, C, e D una descrizione/elenco di fattispecie di attività e funzioni rientranti nella categoria stessa.

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, in termini annui, sulla base dei criteri di seguito indicati:

Categoria B: da un minimo di € 200 per una fattispecie e fino a un massimo di € 1.400, annuo per almeno n.7 fattispecie;

Categoria C: da un minimo di € 300 per una fattispecie e fino a un massimo di € 2.800, annuo, così distinto:
 - € 300,00 per una fattispecie, fino a un massimo di € 1.800 per almeno 6 fattispecie di responsabilità,
 - fino a un massimo di € 500,00 per la fattispecie relativa alla responsabilità di conduzione del sistema informatico per le attività connesse a specifiche disposizioni normative,
 - fino a un massimo di € 500,00 per la fattispecie relativa alla responsabilità di conduzione amministrativa del servizio di vigilanza in qualità di supervisore dell'attività;

Categoria D: da un minimo di € 400 per una fattispecie fino a un massimo di € 3.000, annuo, così distinto:
 - € 400,00 per una fattispecie, fino a un massimo di € 2.000 per almeno cinque fattispecie di responsabilità,
 - fino a un massimo di € 1.000,00 per la fattispecie relativa alla sostituibilità del Responsabile di Area in caso di assenza, previsto con decreto sindacale di nomina;

- f) ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, per la categoria B le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente almeno 1 (una) fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, con l'incremento, come riportato al punto e) per ogni attività/funzione aggluntiva, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese :

Descrizione posizioni di lavoro e fattispecie presente nella categoria B	Valore o Assegnazione
1. Responsabilità di conseguimento di obiettivi / risultati / programmi / piani di attività specifici ulteriori rispetto a quelli previsti nel PEG.	
2. Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori.	
3. Responsabilità di elaborazioni decisionali parziali senza effetti esterni.	
4. Responsabilità di attività svolte in autonomia quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori	
5. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro o anche svolgimento di attività complesse con altri uffici	
6. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorchè senza poteri decisionali purché non sia attività propria e prevalente e differenziata rispetto alle prestazioni rese, rientranti nel proprio ruolo/mansione.	
7. Responsabilità di conseguimento obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile di area	
8. Responsabilità di gestione/rendicontazione delle risorse e dei beni dell'Ente in riferimento all'attività di micro-organizzazione per conseguire contributi o rimborsi o significativi risparmi.	
Numero tipologie ritenute applicabili	

- g) al fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, per la categoria C le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente almeno 1 (una) fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, con l'incremento come riportato al punto e) per ogni attività/funzione aggiuntiva, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese :

Descrizione posizioni di lavoro e fattispecie presente nella categoria C	Valore o Assegnazione
1. Responsabilità di conseguimento di obiettivi / risultati / programmi / piani di attività specifici ulteriori rispetto a quelli previsti nel PEG.	
2. Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile CED per la sicurezza informatica, della privacy e così via), VALORE fino a € 500,00;	
3. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro o anche svolgimento di attività complesse con altri uffici per funzioni non routinarie.	
4. Responsabilità di adozione di provvedimenti endoprocedimentali preordinati all'atto conclusivo del procedimento anche con rilevanza penale (es. verbali, sopralluoghi, attestazioni, istruttorie conoscitive ecc.)	
5. Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi non ripetitivi che richiedono conoscenze interdisciplinari e che si traducono in atti non standardizzati.	
6. Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori.	
7. Responsabilità di attività sostitutiva e/o supporto, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di iscrizione.	
8. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni di alto contenuto consultivo e/o professionale purché non sia attività propria e prevalente e differenziata rispetto alle prestazioni rese, rientranti nel proprio ruolo/mansione.	
9. Responsabilità per funzioni inerenti e consecutive ad incarichi con nomina del Sindaco (es. delega stato civile/anagrafe)	
10. Responsabilità di conduzione amministrativa del servizio di vigilanza in qualità di supervisore dell'attività -VALORE fino a € 500,00	
11. Responsabilità di gestione/rendicontazione delle risorse e dei beni dell'Ente in riferimento all'attività di micro-organizzazione per conseguire contributi o rimborsi o significativi risparmi.	
Numero tipologie ritenute applicabili	

- h) al fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, per la categoria D le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente almeno 1 (una) fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, con l'incremento come riportato al punto e) per ogni attività/funzione aggiuntiva, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese :

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

Descrizione posizioni di lavoro e fattispecie presente nella categoria D	Valore o Assegnazione
1. Responsabilità di conseguimento di obiettivi / risultati / programmi / piani di attività specifici ulteriori rispetto a quelli previsti nel PEG.	
2. Responsabilità di attività sostitutiva del responsabile di AREA in caso di assenza, nell'ambito delle competenze esercitabili VALORE fino a € 1.000,00	
3. Responsabilità per istruttorie e pareri in atti complessi a supporto del titolare di Posizione Organizzativa	
4. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con Interlocutori esterni di elevato contenuto professionale purché non sia attività propria e prevalente e differenziata rispetto alle prestazioni rese, rientranti nel proprio ruolo/mansione.	
5. Responsabilità per attività di coordinamento ed organizzazione delle attività di singolo o più uffici per funzioni non routinarie	
6. Responsabilità per - attività inerenti e consecutive ad incarichi con nomina del Sindaco - attività predominante di consulenza e preparazione difesa dell'Ente in contenziosi legali o tributari	
Numero tipologie ritenute applicabili	

2. L'indennità massima può essere attribuita, ricorrendone le condizioni, ad un unico dipendente per servizio.
1. L'indennità per specifiche responsabilità, di norma, è erogata mensilmente; al personale in part-time l'indennità verrà rideterminata in misura corrispondente.
 2. L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dalla Legge 241/90 e CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche indennità.
 3. Le indennità per specifica responsabilità saranno revocate se nella scheda di valutazione, con riferimento all'esercizio precedente a quello cui si riferisce l'indennità, il lavoratore abbia conseguito un punteggio inferiore a 70/100.
 4. Il Responsabile di Area dovrà comunicare tempestivamente all'ufficio personale e al dipendente interessato qualsiasi variazione che potrà dare diritto ad un aumento o ad una diminuzione dell'indennità stessa.
 5. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

Per lavoro svolto in condizioni comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro, come esplicitate nei successivi commi, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno. In caso di rapporto di lavoro part-time l'indennità è rideterminata in misura corrispondente. L'indennità va corrisposta mensilmente su comunicazione del Responsabile del Settore competente;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno. In caso di rapporto di lavoro part-time l'indennità è rideterminata in misura corrispondente. L'indennità va corrisposta mensilmente su comunicazione del Responsabile del Settore competente;
- Espletamento di maneggio valori: vedi successivo comma C.

I valori delle suddette indennità decorrono dall'anno 2024. Per l'anno 2023 le indennità vengono corrisposte negli importi previsti dalla precedente contrattazione decentrata.

A). ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si tratta di prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Si indica a titolo meramente esemplificativo le seguenti fattispecie: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

B). ATTIVITÀ DISAGIATE:

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. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si individuano, in maniera esemplificativa, le seguenti situazioni di disagio:

- esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per specifiche esigenze organizzative dell'ente, escluso comunque il turno. (orario frazionato, multiorario, orario plurisettimanale);
- esposizioni a situazioni di disagio connesse contestualmente alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna di particolare intensità, complessità o criticità (difficoltà comunicativa, relazionale o di mediazione culturale) a quelle attività ove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro o, ancora, a quelle attività che comportano responsabilità connesse al tipo di rapporto con utenti in condizioni particolari (dipendenti che sono a contatto in modo continuato con utenti a rischio epidemie infettive);
- esposizioni a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita mediante espletamento di funzioni d'ufficio fuori dalla sede abituale di lavoro per sopperire a particolari e oggettivi stati di bisogno o disagio dell'utenza o per esigenze di servizio;
- svolgimento di servizio presso uffici appartenenti a diverse aree funzionali.

C). MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compresa l'anticipazione economica. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
 - Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.
- L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza dei singoli Responsabili di Settore, sentiti gli altri Responsabili di Settore.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

Si individuano di seguito le fasce del compenso economico per le mansioni implicanti il maneggio di valori:

- Espletamento di maneggio valori:

Valore medio mensile valori maneggiati	Indennità giornaliera
Da euro 200,00 ad euro 500,00	Euro 1,00
Da euro 500,01 ad euro 1.000,00	Euro 1,50
Oltre 1.000,01	Euro 2,00

Si precisa che al di sotto dell'importo mensile maneggiato di euro 200,00 l'indennità di maneggio valori si considera inclusa nell'indennità di specifiche responsabilità, ove il dipendente ne abbia titolo.

In sede di contrattazione Integrativa annuale si potranno modificare gli importi e le tipologie di condizioni lavoro sopra definiti.

Art. 15 - Indennità di turno. (art. 30 e art. 7 comma 4 lettere l, z)

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale che svolge il proprio orario di lavoro su turni antimeridiani e pomeridiani e su turni notturni e/o festivi.
2. L'indennità viene attribuita al personale di Polizia locale operante su turni.
3. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.30 del CCNL 16.11.2022.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO

Art. 16 - Lavoro straordinario. (art. 32 comma 3 e art. 7 comma 4 lettera s)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. Le parti stabiliscono il limite massimo individuale di 150 ore di lavoro straordinario, le parti stabiliscono che il predetto limite può essere elevato, nei limiti consentiti dal CCNL e dalla normativa, per le esigenze relative alle consultazioni elettorali e/o referendarie.

Art. 17 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. (art. 36 e art. 7 comma 4 lettera p)

1. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.
2. Le fasce di flessibilità adottate sono di un'ora dopo l'orario di inizio e/o di fine lavoro e deve comunque essere garantita la presenza durante l'orario di apertura al pubblico, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile del servizio.
3. La flessibilità non si applica al personale che lavora in turno o al personale che per esigenze lavorative

opera in collaborazione con altri colleghi (addetti alle manutenzioni).

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, in via non esaustiva, 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 del CCNL 2019-2021;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 2, deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il relativo responsabile. Nel caso di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 17, ovvero sarà recuperato entro il trimestre successivo.
6. L'eventuale credito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 2, deve essere recuperato nell'ambito dell'anno di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il rispettivo responsabile.

Art. 18 – Orario massimo di lavoro settimanale. (art. 7 comma 4 lettera r – art. 29 comma 2)

1. In applicazione agli art. 29 comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004.

Art. 19 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. (art. 53 comma 2 CCNL 21.05.2018 e art. 7 comma 4 lettera n)

1. Le parti, concordano che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

Art. 20 – Recupero festività infrasettimanale personale turnista. (art. 7 comma 4 lettera ac – art. 30 comma 5 lettera c)

1. Su richiesta del lavoratore turnista, le prestazioni di lavoro svolto in una giornata festiva infrasettimanale possono dare luogo a riposo compensativo, in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d), da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 21 – Lavoro a distanza. (Titolo VI art. da 63 a 70 CCNL 16.11.2022)

Le tipologie di lavoro a distanza, lavoro agile e lavoro da remoto, consentono ai lavoratori di conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro, lavorando da remoto e con maggiore flessibilità; come ad esempio la possibilità di dedicare una o più giornate alla settimana a prestazioni da casa, con vantaggi per la vita familiare, gli affetti e gli interessi di ciascuno.

La prestazione lavorativa, previo accordo tra il datore di lavoro e il singolo lavoratore, viene eseguita, quindi, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno per il lavoro agile ed eventualmente per particolari situazioni interamente all'esterno per il lavoro da remoto. L'accordo non prescinde dall'inquadramento contrattuale in cui il lavoratore è inserito (CCNL), ma definisce i termini della prestazione lavorativa: quantità delle ore di lavoro e fascia di reperibilità garantita.

Il lavoro a distanza è protetto da criteri di equità: eguale retribuzione rispetto al lavoro nella sede aziendale, identici incentivi, garanzie in tema di sicurezza, limiti orari e diritto alla formazione.

Il lavoro a distanza è disciplinato sulla base degli Istituti contrattuali previsti su specifici regolamenti adottati dall'ente e condivisi con le Organizzazioni Sindacali.

TITOLO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 22 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 80 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifici regolamenti adottati dall'ente.
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
 - incentivi per le funzioni tecniche (D.Lgs. 36/2023 s.m.i.);
 - compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;

TITOLO VI – SEZIONI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 23 - Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ. (art. 20 e art. 7 comma 4 lettera j)

1. Ai titolari di incarichi di EQ in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'Art. 20 CCNL 16.11.2022 e/o da ulteriori specifiche disposizioni di legge.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

Art. 24 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari incarichi di EQ. (art. 7 comma 4 lettera v - artt. 17 e 19)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), 17 e 19 del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i

seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 20 % per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente
- c) Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5 CCNL 16.11.2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim;
- d) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di EQ disciplinati dall'art. 19, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

Art. 25 – Risorse per retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. (art. 7 comma 4 lettera u - art. 17 comma 6 e art. 79 comma 6)

1. Secondo quanto previsto dall'art. 17 comma 6 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle EQ sono poste a carico del bilancio degli enti.

TITOLO VII – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 26 - Indennità di servizio esterno. (art. 7 comma 4 lettera e – art. 100)

Al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera per il servizio esterno.

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

L'indennità è determinata in euro 2,50 giornalieri purchè il servizio esterno copra il 50% dell'orario di lavoro.

La presente indennità:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (art. 99 CCNL 16.11.2022);
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Settore.

TITOLO IX - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 27 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio. (art. 7 comma 4 lettera aa – art. 35 comma 10)

Ai sensi dell'articolo 35 comma 10 CCNL 16.11.2022 si individuano figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno nel personale in servizio presso l'Ufficio di Polizia Locale..

Art. 28 – buoni pasto

1. L'Amministrazione provvede a garantire al personale dipendente un buono pasto sostitutivo del servizio mensa del valore di 7,00 euro, il cui costo è a carico dell'Ente.
2. I dipendenti hanno titolo a percepire un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni previste dalla legge, dal CCNL e dalla CDI.
3. È esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 29 - Welfare Integrativo. (art. 7 comma 4 lettera h – art. 82)

1. Le parti evidenziano l'importanza di promuovere l'attivazione di Piani di welfare integrativo a favore del personale per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
2. A tale scopo le parti concordano in sede di accordo annuale l'eventuale destinazione di quota parte del Fondo di cui all'art.79 comma 2 CCNL 16.11.2022.

Art.30 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità. (art. 7 comma 4 lettera t)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 16.11.2022, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi:
 - realizzazione piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere i lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
 - destinare risorse a progetti di innovazione e di crescita.

Art. 31 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli Istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.
2. Le risorse per l'anno 2023 sono quelle già stanziare e la contrattazione annuale futura, nell'effettuare le proprie scelte anche per le progressioni all'interno dell'area, dovrà tenere conto che le risorse del fondo dovrebbero essere ripartite in modo diverso, incidendo sugli altri Istituti attualmente finanziati con le risorse stabili del fondo incentivante.
3. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse stabili e variabili, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.
4. Gli allegati fanno parte integrante del presente accordo.

ALLEGATO

All. A – Servizi Pubblici Essenziali

1. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del CCNQ 19 settembre 2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2, del succitato art. 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. I responsabili di posizione organizzativa, in occasione di ogni sciopero, individuano le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso, e comunicano i nominativi alla R.S.U ed ai singoli interessati, 5 giorni prima della data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo nazionale in materia del 19 settembre 2002.
3. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, del CCNQ 19 settembre 2002, inerenti ai servizi pubblici essenziali, individuati dall'art. 2, comma 1, del CCNQ del 19 settembre 2002:

Servizio	Settore	Numero addetti
Servizio personale	Istruttore/Funzionari EQ	-
Servizio di stato civile ed elettorale	Istruttore/Funzionari EQ	1
Servizio inerente gestione rete stradale, sgombero neve, cimiteri	Operatori/Operatori esperti/Istruttori/Funzionari EQ	1

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