

COMUNE DI CASTELNOVO BARIANO
PROVINCIA DI ROVIGO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCDI)
Parte Normativa triennio 2023 -2025
Parte Economica anno 2023

Seduta in data 6 dicembre 2023

Oggi, addì 6 del mese di DICEMBRE dell'anno 2023, presso la sede del comune di Castelnovo Bariano, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	BARBIERO Riccardo	Segretario comunale	P <input checked="" type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>
Componente	GANZAROLLI Roberto	Responsabile di settore	P <input checked="" type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	GASPARETTO Giacomo*	P <input type="checkbox"/>	A <input checked="" type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	CISL FP	MALIN Francesco	P <input type="checkbox"/>	A <input checked="" type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale		GREGORI Fulvia	P <input checked="" type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>

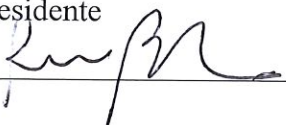

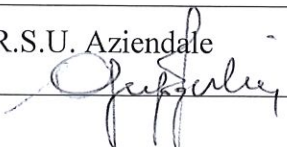
*assente con delega RSU, prot. 8586 del 05.12.2023

Premesso che:

- con delibera di G.C. n. 44 del 28/04/2023 è stata approvata la costituzione della delegazione datoriale di parte pubblica;
- per la elezione delle RSU 2022 è stata comunicata la composizione della stessa a seguito elezioni del 7 aprile 2022;
- le parti si sono incontrate in data 6 settembre 2023 e 3 ottobre 2023;
- in data 3 novembre 2023 le Parti hanno sottoscritto la pre-intesa sull'ipotesi di CCDI Parte normativa 2023-2025 e Parte Economica 2023;
- con delibera di Giunta comunale n. 123 del 24/11/2023 è stata approvata l'ipotesi di contratto e autorizzata alla firma la delegazione trattante di Parte pubblica;

Preso atto che in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL del personale del comparto funzioni locali, per il triennio 2019/2021;

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il contratto collettivo integrativo (di seguito CCDI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente  _____	OO.SS. CISL – FP - assente _____
Componente  _____	OO.SS. CGIL FP – delega RSU _____
	R.S.U. Aziendale  _____

INDICE

Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normative e contrattuale

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

Titolo II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 – Interpretazione autentica

Art. 5 – Assemblea sindacale

Titolo III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 6 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa

Art. 7 – Progressioni Economiche all'interno delle Aree

Titolo IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 8 – Conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 9 – Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

Titolo V RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10 – Orario di lavoro

Art. 11 – Orario di lavoro flessibile

Art. 12 – Formazione

Titolo VI SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 13 – Lavoro straordinario

Art. 14 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 15 – Indennità di servizio esterno

Titolo VII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 16 – Quantificazione delle risorse

Art. 17 – Performance Organizzativa

Art. 18 – Performance individuale e differenziazione

Art. 19 – Indennità di condizioni di lavoro

Art. 20 – Indennità di specifiche responsabilità

Art. 21 – Compensi derivanti da norme di legge

Art. 22 – Salute e sicurezza sul lavoro

Titolo VIII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 23 – Innovazioni tecnologiche

Art. 24 – Pari opportunità

Art. 25 – Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

Art. 26 – Disposizioni finali



PARTE NORMATIVA

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normative 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. n. 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. n. 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 Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - f) Il vigente Sistema di Misurazione e 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, 16.11.2022;

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

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.
2. Il presente contratto concerne il periodo 2023 –2025 per la parte giuridica. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e **sino al 31 dicembre 2025**.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale 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 novanta 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.

4. 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;
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;
6. 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 disciplinato, fatti salvi quelli già disciplinati e non espressamente menzionati che non risultino in contrasto con il CCNL e il presente CCDI.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

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 con priorità e comunque entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

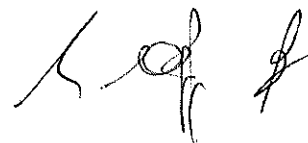
Interpretazione autentica

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. La richiesta di convocazione delle delegazioni, avanzata anche in modo unilaterale, deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si tiene in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e interpreta 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. 5

Assemblea sindacale

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali, per 12 ore annue per ciascun dipendente. Il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario.
2. Per garantire il regolare svolgimento dell'assemblea, l'Amministrazione metterà a disposizione un locale idoneo.
3. Le RSU e/o le OO.SS. comunicheranno almeno 3 giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa, fatti salvi eventuali motivi di urgenza, per i quali i tempi di comunicazione potranno essere inferiori.
4. L'assemblea potrà coinvolgere la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali.



5. Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento presso il luogo dove si tiene l'assemblea stessa e dove registrerà l'orario di inizio e fine.
6. Qualora l'assemblea si tenga in videoconferenza, il personale è autorizzato all'utilizzo dei mezzi forniti agli uffici.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 6

Contrattazione collettiva decentrata integrativa

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale, in una sessione negoziale che deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Almeno 5 giorni prima dell'inizio della sessione, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo;
2. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente convoca la parte sindacale per trattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, su iniziativa di una delle parti, si attiveranno degli incontri per effettuare le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale;
3. Tenuto conto che il sistema delle relazioni sindacali, come specificato all'articolo 3 del CCNL 2019/2021, è finalizzato anche a sostenere i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione, oltre che al miglioramento della qualità dei servizi erogati ai cittadini, al fine di assicurare la pluralità del confronto, la partecipazione a riunioni convocate a qualsiasi titolo dall'Amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza delle OO.SS.

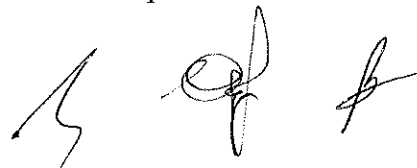
Art. 7

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. I differenziali stipendiali sono attribuiti mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a. CRITERI DI AMMISSIONE

Alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali possono partecipare i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto dalla data di decorrenza delle progressioni economiche effettuate e dovrà sussistere al 31 dicembre dell'anno precedente a



cui si riferisce la selezione. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;

b. CRITERI DI SELEZIONE

I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva. Non potrà beneficiare delle progressioni orizzontali, annualmente, più del 50% dei dipendenti, arrotondato all'unità superiore. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo come di seguito definito:

A) Valutazione della performance del triennio precedente (punti 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. Per la valutazione del personale proveniente da altri Enti, con graduazioni diverse, o qualora il sistema di valutazione venga modificato, si procede ad una armonizzazione dei punteggi, con un sistema proporzionale, in riferimento al sistema di valutazione in essere.

B) Esperienza professionale (punti 30)

Per "esperienza professionale" si intende l'anzianità 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 FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula: $\text{Punteggio} = (30) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area})$.

C) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi (punti 10)

Le competenze professionali acquisite sono:

a) le abilitazioni professionali e i titoli conseguiti a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano, fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica del differenziale, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune (massimo punti 5). Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

b) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto (massimo punti 5).

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova 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).

Alle competenze professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati:

Titolo	Punti max 10
Diploma di scuola secondaria superiore	1
Laurea triennale (assorbe Diploma di scuola secondaria superiore)	2

Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la Laurea triennale e il Diploma di scuola secondaria superiore)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 4 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	1 per corsi di durata uguale o superiore a 4 ore, entro il limite di 5 punti

4. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari a punti 3.
5. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi precedentemente determinati, sono:
 - a) maggiore anzianità presso l'ente;
 - b) maggiore età;
6. Il differenziale economico è attribuito ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 8 Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

1. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dal Sindaco per un periodo minimo di 1 anno e massimo di 3 anni, con atto scritto e motivato.
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene destinata una quota pari almeno al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.
3. La misura della retribuzione di risultato spettante per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è determinata nel seguente modo:
 - La retribuzione di risultato relativa a ciascun incaricato di E.Q. è determinata proporzionalmente alla retribuzione di posizione in godimento in ragione dello stanziamento complessivo annuo per le retribuzioni di risultato, secondo la seguente formula:

$$R.R. = (S.R.R. / \Sigma R.P.) \times R.P.$$

R.R. = retribuzione di risultato teorica

S.R.R. = stanziamento complessivo per le retribuzioni di risultato

$\Sigma R.P.$ = ammontare complessivo delle retribuzioni di posizione

- R.P. = retribuzione di posizione per ciascun incaricato di E.Q.
- La retribuzione di risultato così definita sarà graduata secondo la metodologia delineata nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'ente per le E.Q., in funzione della fascia di punteggio determinata a seguito della valutazione individuale;
4. Il budget complessivo annuo stanziato per la retribuzione di risultato viene distribuito per intero, in ragione proporzionale, tra i titolari di E.Q. in funzione delle valutazioni individuali, con esclusione per le E.Q. che abbiano conseguito una valutazione negativa.
 5. Gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022, possono essere conferiti ad un dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della struttura dell'Ente. Al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico *ad interim*. La percentuale è definita con l'atto di conferimento del predetto incarico.
 6. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico *ad interim* vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

Art. 9

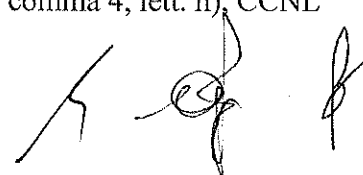
Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. Con riferimento alla metodologia di graduazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa si rinvia al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
2. In merito ai compensi di cui al presente articolo, relativi prevalentemente a incentivi per funzioni tecniche e recupero evasione tributaria, viene concordata la cumulabilità con indennità di posizione risultato dei titolari di posizione organizzativa, nei limiti già previsti dalla legge e dalle norme regolamentari interne specifiche.

TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro adottato presso il Comune di Castelnuovo Bariano è articolato su cinque giorni, salvo diverse necessità individuate dall'Amministrazione Comunale. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto.
2. L'attuale regolamento in materia di orario di lavoro potrà essere oggetto di modifica e/o integrazione su richiesta della parte sindacale, previo confronto.
3. Le parti danno atto che il l'orario di servizio e di accesso al pubblico, approvato con delibera di Giunta n. 63 del 5 settembre 2007, si applica nei limiti di quanto previsto dalla contrattazione collettiva, ritenendosi superate eventuali parti in contrasto.
4. Non ricorre il caso di elevazione del periodo dell'orario multiperiodale di cui art. 7, comma 4, lett. q), e art 31 CCNL 2019/2021;
5. Non ricorre il caso di elevazione dell'arco temporale di cui all'art. 7, comma 4, lett. n), CCNL 2019/2021;



6. Non ricorre il caso di elevazione del limite di lavoro straordinario di cui all'art. 29 CCNL 2019/2021.

Art. 11

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 dirigente/responsabile di servizio;
 - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico e non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - c) le fasce di flessibilità la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
 - d) l'articolazione dell'orario è determinata dai Responsabili di Settore, con flessibilità di 30 minuti prima e dopo l'orario di ingresso. La flessibilità non si applica ai dipendenti turnisti né quando sia incompatibile con particolari orari di servizio;
 - e) nei giorni di rientro pomeridiano, l'ingresso dopo la pausa pranzo e l'uscita devono avere luogo non prima, rispettivamente, delle 14.30 e delle 17.30 salvo quanto previsto dall'art. 34, comma 1, del CCNL 2019/2021;
 - f) l'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'orario flessibile deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile.

Art. 12

Formazione

1. L'Ente, in sede di confronto, provvede a definire ordinariamente entro il mese di marzo di ciascun anno, il programma annuale delle attività formative e di aggiornamento.
2. Nel rispetto del principio di pari opportunità tra tutti i lavoratori i piani formativi dovranno coinvolgere, annualmente, tutto il personale.
3. La pianificazione delle attività formative e di aggiornamento è oggetto di confronto.

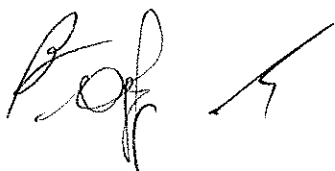
TITOLO VI

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 13

Lavoro straordinario

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - all'eventuale regolamento comunale che potrà essere approvato previa informazione alle OO.SS. e alla RSU.



2. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 14

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 possono essere 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 nella misura massima di € 300,00;
 - 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, può provvedere alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. ed assegnare uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La destinazione della somma operata con delibera di Giunta Comunale di cui al comma 1 lett. c) è al lordo degli oneri in capo all'Ente.

Art. 15

Indennità di servizio esterno

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. e) del CCNL la erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Per lo svolgimento dell'attività di servizio esterno è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo, stabilito in sede di contrattazione decentrata annuale, da euro 1,00 ad euro 15,00, erogabile qualora l'attività di servizio esterno superi le 4 ore continuative giornaliere.

TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 16

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 esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti



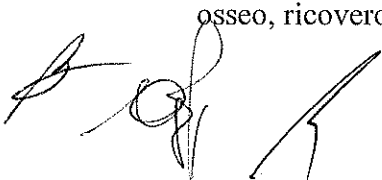
dalle norme vigenti, delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.

2. Le risorse disponibili da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, saranno destinate per gli utilizzi previsti dall'art. 80 del medesimo CCNL.
3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale che potranno portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.
4. 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) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - i) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 17

Performance organizzativa

1. La valutazione della performance organizzativa misura il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati agli uffici e ai servizi. La quota di premio erogata a tale titolo è attribuita proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria unità operativa.
2. Gli obiettivi della performance sono comunicati ai lavoratori, ordinariamente, entro il mese di febbraio dell'anno di realizzazione degli stessi, e comunque entro 10 giorni dall'approvazione del Piano triennale della Performance.
3. Le risorse destinate a compensare la performance organizzativa sono assegnate a ciascun Settore in proporzione al numero dei dipendenti assegnati, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, senza suddivisione per categoria e posizione di accesso. L'importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. Alla performance organizzativa è destinato il 40% delle risorse destinate ai premi collegati alla performance. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato secondo i criteri e le modalità di cui al vigente sistema per la misurazione e valutazione delle performance.
5. Ai fini retributivi sono considerate "presenza in servizio" le seguenti ipotesi di assenza: congedi parentali, infortuni sul lavoro, malattie professionali, donazioni di sangue e di midollo osseo, ricovero ospedaliero o in day hospital o per terapie salvavita.



Art. 18
Performance individuale e differenziazione

1. Alla performance individuale è destinato il 60% delle risorse destinate ai premi collegati alla performance.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal Responsabile di Settore nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la differenziazione del premio individuale, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$P.I. = F / \sum p \times p.i.$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\sum p$ = sommatoria punteggi schede di valutazione

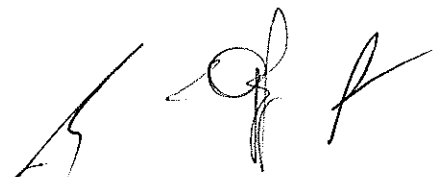
p.i. = punteggio individuale

4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 60 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato;
6. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
7. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione prevista dal comma 6 può essere attribuita è pari ad una unità di personale. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 6 è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - a. non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
 - b. superiore valutazione media del triennio;
 - c. maggiore anzianità di servizio nell'ente;
8. La metodologia di valutazione tiene conto del perseguimento del risultato atteso e dell'apporto individuale in termini di partecipazione fattiva del dipendente.

Art. 19
Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di disagio è corrisposta al personale inquadrato nelle Aree degli Operatori, Operatori Esperti e degli Istruttori, la cui prestazione lavorativa è svolta in particolari modalità e condizioni, spaziali e temporali, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti, e che non siano già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL. A titolo esemplificativo costituisce fattore di disagio l'attività svolta in condizioni difficili sia rispetto ad altre figure professionali della stessa categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di

- lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti, senza che dia luogo ad altre specifiche indennità.
3. L'indennità di disagio è cumulabile con l'indennità di rischio, purché gli istituti siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse da quelle degli altri lavoratori, e che non caratterizzino in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.
 4. L'indennità di disagio può essere erogata ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale, solo per i giorni di effettiva prestazione lavorativa e l'importo viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
 5. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il ruolo, le mansioni o il profilo di inquadramento e che tale condizione può sussistere in un numero limitato di potenziali beneficiari, non assumendo alcun rilievo il profilo professionali e/o l'Area di appartenenza.
 6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo dal Responsabile di Settore competente, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze-assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
 7. L'indennità per attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, etc.;
 - impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
 - inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
 - prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
 - pattugliamento del territorio e vigilanza stradale;
 - prestazioni che prevedono il contatto con materiale organico.L'indennità compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio.
 8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il ruolo, le mansioni o il profilo di inquadramento ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo il profilo professionali e/o l'Area di appartenenza.
 9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
 10. L'indennità per attività implicanti maneggio valori compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino l'attività di maneggio di valori di cassa, intesa quale attività amministrativa di contabilizzazione e rendicontazione, se il valore maneggiato supera l'importo di € 1.000,00 annui.



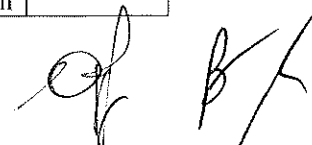
11. L'importo dell'indennità, per l'Economo comunale e per il personale incaricato formalmente delle funzioni di Agente contabile, adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa, da intendersi come denaro contante, compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi ed è graduato in base all'importo medio annuo dei valori maneggiati. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
12. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
13. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
 - dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
14. In sede di contrattazione integrativa decentrata annuale sarà definita la misura delle indennità del presente articolo, a carico del Fondo risorse decentrate, entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1,00 a € 15,00;

Art. 20

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua ed è quantificata fino a un importo massimo di € 2.500,00 annui lordi.
2. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).
3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento del Responsabile di Settore. L'indennità per specifiche responsabilità è strettamente correlata alla concreta organizzazione del lavoro, all'organizzazione degli uffici e dei servizi, alla razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane e sulla base delle fattispecie elencate a titolo esemplificativo dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022.
4. Gli incarichi di elevata responsabilità sono oggetto di pesatura secondo la metodologia di seguito riportata:

Professionalità	Punteggio
Sono richieste buone conoscenze tecniche e/o giuridiche, con un elevato livello di autonomia operativa e/o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	10
Sono richieste discrete conoscenze tecniche e/o giuridiche, il dipendente agisce in virtù di prassi consolidate, con sufficiente livello di autonomia operativa e/o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	7
Complessità organizzativa e gestionale	
Elevata: per numero, eterogeneità e complessità di attività e procedimenti non ripetitivi e/o non codificati, che comportano rilievo anche esterno, e/o coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica per cui l'attività richiesta è eterogenea e non	10



definibile. Media: per numero e complessità di attività e procedimenti ripetitivi, che comportano rilievo anche esterno, e/o coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, per cui l'attività richiesta è prevalentemente definibile e omogenea.	7
Rilevanza strategica dell'attività	
Procedimenti di rilevante visibilità e impatto, comportanti rapporti con l'esterno e con l'utenza, relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (enti, istituzioni, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).	10
Procedimenti di media visibilità ed impatto esterno e nei rapporti con l'utenza.	7

5. Al punteggio definito ai sensi del comma 4 verrà ricondotta la quantificazione economica dell'indennità secondo i seguenti termini:
 - somma destinata all'interno del fondo divisa per il totale dei punti assegnati;
 - il risultato verrà moltiplicato per il punteggio conseguito dal dipendente a cui è stato conferito l'incarico di specifiche responsabilità.
6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità dall'identico contenuto. In caso di conferimento di più indennità afferenti alle medesime tipologie di responsabilità, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato fra quelle previste. È consentito il cumulo con altre indennità solo per fattispecie diverse di responsabilità.
7. L'indennità è collegata allo svolgimento effettivo delle funzioni e dei compiti assegnati con atto formale del Responsabile di Settore che, sentito il Segretario comunale, provvederà alla pesatura delle singole indennità sulla base dei parametri di valutazione di cui sopra.
8. Le indennità per particolari responsabilità possono essere soggette a revisione, integrazione o 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 a consuntivo.
9. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato gli importi saranno riproporzionati in modo uniforme.

Art. 21

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016 e sulla base dei criteri previsti nell'apposito Regolamento comunale);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. 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;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
 5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Titolo VIII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 22

Salute e sicurezza sul lavoro

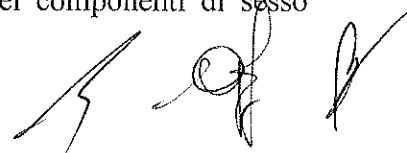
1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente 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. n. 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.
2. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà alla parte sindacale tutte le informazioni relative a:
 - infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali.
 -

Art. 23
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 all'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;
4. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative introdotte nell'ente, saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo, al fine di adeguare la professionalità richiesta ai dipendenti.
5. Per permettere una reale partecipazione all'organizzazione degli uffici e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro, sono previsti i seguenti strumenti:
 - conferenze di tutto il personale dipendente dell'ente;
 - conferenze di servizi;
 - analisi e confronto con i responsabili di servizio sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro;
 - periodica formulazione di questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimersi, in modo anonimo, sull'assetto organizzativo e sulle ricadute di questo relativamente alle condizioni dell'ambiente lavorativo;
 - incontri con la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

Art. 24
Pari opportunità

1. Le misure organizzative e la gestione del personale, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità.
2. Le parti individuano come prioritarie le seguenti azioni positive:
 - elaborazione e diffusione a tutti i dipendenti di un codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul lavoro;
 - flessibilità degli orari di lavoro in presenza di grave necessità analiticamente motivata e documentata.
3. In applicazione dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 è costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori, informando tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei suoi compiti. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente contratto decentrato e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Ente e il Vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Nessun sesso potrà essere rappresentato in misura inferiore a un terzo dei componenti di sesso



femminile. Il Comitato rimane in carica per la durata di anni quattro e comunque fino alla costituzione di un nuovo Comitato. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico.

Art. 25

Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. L'Accordo collettivo nazionale del 19.9.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, individua, all'art. 2, i servizi essenziali che devono essere garantiti in caso di sciopero.
2. Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, dovrà essere assicurato, secondo le modalità previste dal citato accordo e con criteri di rotazione, il seguente contingente di personale, individuato dai Responsabili di settore:
 - **servizio manutenzione, protezione civile e servizio attinente alla rete stradale**, n.1 addetto, relativamente allo sgombero neve;
 - **servizi demografici**, n.1 addetto, relativamente a:
 - servizio stato civile limitatamente alla registrazione dei decessi ed alla autorizzazione alla sepoltura e trasporto delle salme;
 - servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza delle consultazioni elettorali;
 - **servizio di polizia municipale**, n. 1 addetto per turno, relativamente a:
 - attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
 - trattamenti sanitari obbligatori;
 - attività antinfortunistica e di pronto intervento;
 - assistenza di strada in caso di sgombero neve;
 - vigilanza della casa comunale
3. I nominativi vengono comunicati agli interessati e, se richiesto, alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro lo stesso giorno, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, che verrà accordata ove possibile.

Art. 26

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Per le materie non disciplinate dal presente contratto si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.



PARTE ECONOMICA

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Vista la consistenza del Fondo per l'anno 2023 (di cui alla determina del Responsabile di settore n. 212 del 19.09.2023) e l'avvenuta approvazione del PIAO, Sez. 2.2. Piano della Performance comunale 2023/2025 avvenuta con delibera di G.C. n. 43 del 28/04/2023 e modificato con delibera di G.C. del 27.09.2023, la Delegazione provvede in via preliminare a determinare i valori delle varie indennità previste dal contratto nazionale come di seguito esposto.

Risorse per l'anno 2023

Totale risorse disponibili

a. Riepilogo risorse complessive	€ 39.335,90
b. Progressioni orizzontali a carico del Fondo	€ - 16.837,11
c. Indennità di comparto	€ - 5.694,35
d. Risorse utilizzate (b+c)	€ - 22.351,46
Risorse disponibili per la contrattazione (a-d)	€ 16.804,44

Ripartizione e destinazione

1. Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 48 del 02/05/2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 16.804,44 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come di seguito specificato:

2.

Strumenti di premialità	Riferimento criteri articolo CCDI	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa	Art. 17	€ 3.381,78
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	Art. 18	€ 5.072,66
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	Art. 19 Disagio € 4,50 – giorno Rischio € 4,50 – giorno Maneggio valori € 4,50 – giorno	- € 1.500,00 € 800,00

d) Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	Art. 20 Ind. spec. resp.- max € 2.500,00 annui secondo la pesatura ex art. 20, comma 4 CCDI - Parte normativa	€ 5.000,00
e) indennità di servizio esterno	Art. 15 € 2,00 – giorno	€ 300,00
f) 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	Art. 21	-
g) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili	Art. 7	€ 750,00
Totale		€ 16.804,44



Handwritten signatures at the bottom right of the page.