



ALLEGATO *B*
IL SEGRETARIO COMUNALE
IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Massimo Liverani Minzoni

GC 64/2023

IL SINDACO

COMUNE DI SAN BASSANO
Provincia di Cremona

Contratto integrativo decentrato

Validità giuridica triennio 2023-2025

Validità economica annualità 2023

1

**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023/2025
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
ATTUATIVO DEL CCNL 16.11.2022 (validità 2019/2022)**

**E
PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER
L'ANNO 2023**

In data 4 dicembre 2023, alle ore 9,40 circa, tra la delegazione di parte datoriale composta da:

- Avv. Liverani Minzoni Massimo – Presidente delegazione datoriale;
- Sig.ra Pizzochero Roberta – Responsabile del Servizio Finanziario;

E

la delegazione di parte sindacale composta da:

➤ **la Rappresentanza Sindacale Unitaria:**

- Agazzi Chiara Lorenza;

➤ **le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:**

- | | |
|--------------------------------|-----------------|
| - C.G.I.L. F.P. CREMONA: | Cesare Leoni |
| - C.I.S.L. F.P. – ASSE DEL PO: | Roberto Dusi |
| - U.I.L. F.P.L. CREMONA | Maricla Martini |

si conviene e si stipula quanto segue:

SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023-2025

INDICE

VALIDITÀ GIURIDICA TRIENNIO 2023/2025

TITOLO I.....	5
DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1	5
Ambito di applicazione, durata, decorrenza	5
Art. 2	5
Interpretazione autentica	5
TITOLO II.....	6
RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	6
Art. 3	6
Quantificazione delle risorse	6
Art. 4	6
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	6
Art. 5	6
Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance	6
Art. 6	6
Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle Categorie e delle Aree	7
Art. 8	8
Indennità condizioni di lavoro	8
Art. 9	8
Indennità per specifiche responsabilità	8
Art. 10	9
Correlazione tra compensi previsti da leggi e retribuzione di risultato e performance individuale	9
Art. 11	9
Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ	9
Art. 12	10
Compensi ex L. 449/1997	10
TITOLO III.....	11
PERSONALE DI POLIZIA LOCALE.....	11
Art. 13	11
Indennità di servizio esterno	11
Art. 14	11
Proventi delle violazioni al Codice della strada e prestazioni rese a favori di terzi	11
TITOLO IV.....	12
CONDIZIONI DI LAVORO	12
Art. 15	12
Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro	12
Art. 16	12
Flessibilità dell'orario di lavoro	12
Art. 17	13
Lavoro straordinario	13
Art. 18	13
Turnazioni	13
Art. 19	13
Contingente dei lavoratori a tempo parziale	13
Art. 20	13
Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro	13
Art. 21	14
Riduzione dell'orario di lavoro	14
Art. 22	14

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.....	14
TITOLO V	15
TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE	15
Art. 23	15
Trattamenti accessori per i quali specifiche leggi rinviino alla contrattazione.....	15

VALIDITÀ ECONOMICA ANNO 2023

TITOLO VI.....	17
RISORSE DECENTRATE ANNO 2023	17
Art. 24	17
Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.....	17
Art. 25.....	17
Ripartizione delle risorse decentrate disponibili	17
Art. 26.....	18
Indennità condizioni di lavoro.....	18
Art. 27.....	18
Indennità di reperibilità.....	18
Art. 28.....	18
Indennità per specifiche responsabilità.....	18
Art. 29.....	19
Progressioni economiche all'interno delle aree	19
Art. 14, comma 2 lett. b) CCNL 16.11.2022	19
Art. 30.....	19
Premi correlati alla performance organizzativa	19
Art. 31.....	19
Premi correlati alla performance individuale	19



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

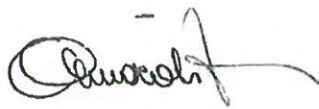
Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente CCI 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 o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie attualmente disciplinate dall'art. 7, comma 4 del CCNL 16/11/2022.
2. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dal 01.01.2023 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCI integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che dovesse dettare norme incompatibili con il presente CCI.
3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo saranno negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione integrativa vengono col medesimo nuovamente disciplinati.

Art. 2

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. In questo caso la richiesta di convocazione delle parti deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI. 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.







TITOLO II
RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 3

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione del fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022 compete all'amministrazione.
2. Spetta al responsabile del servizio finanziario la costituzione del fondo.

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La costituzione del fondo dovrà essere sottoposta all'attenzione delle parti sindacali e, in caso di dubbi verranno rese le relative spiegazioni in sede di contrattazione decentrata.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare gli istituti economici individuati all'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 la cui utilizzazione non è soggetta a contrattazione trattandosi di risorse previste da accordi precedenti (progressioni economiche) o disposti direttamente dal contratto (indennità di comparto e indennità ex VIII Q.F.).
3. Le risorse stabili non utilizzate nell'anno confluiscono nel fondo dell'anno successivo per essere destinate alla parte variabile.
4. Le parti definiscono i criteri per ripartire le risorse disponibili, al di fuori di quelle non soggette a contrattazione, per essere destinate agli istituti di cui al comma 2, art. 80 del CCNL 16/11/2022, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente con risorse stabili disponibili.
5. I trattamenti accessori erogati debbono, in ogni caso, corrispondere alle prestazioni effettivamente rese dai dipendenti, evitando di corrispondere due trattamenti accessori o compensi per le medesime prestazioni, dovendo ogni compenso accessorio trovare la sua autonoma fattispecie.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. La valutazione delle performance individuali ed organizzative finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avvengono secondo la metodologia contenuta nel regolamento per la misurazione e valutazione della Performance.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 5, è attribuita la maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è in numero non superiore alla percentuale del 10% del personale avente diritto in servizio presso l'Ente (eventualmente arrotondato all'unità laddove la percentuale esprima un valore decimale).
3. in caso di parità nei punteggi relative alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita da ogni singolo responsabile secondo i seguenti criteri:
 - a. maggiore impegno profuso nel raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b. rispetto delle tempistiche assegnate, a volte modificate in base delle esigenze di servizio;
 - c. effettivo miglioramento della performance resa, valutata a confronto con quella degli anni precedenti;

- d. adattamento ai contesti organizzativi in continua evoluzione e cambiamento.
4. in caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.
5. la maggiorazione di cui al comma 1 e il contingente massimo di cui al comma 2 possono essere rivedibili annualmente,
6. l'applicazione del presente articolo è in vigore dal 1° gennaio 2019.

Art. 7

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle Categorie e delle Aree

1. La progressione tra categorie differenti si applica ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente. È attribuita a una quota limitata di dipendenti ogni anno, in base alla metodologia descritta di seguito e considerando i dipendenti in servizio al 1° gennaio che soddisfano i requisiti contrattualmente previsti, e segnatamente:
- Per il 60% in base alla valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio (media)
 - Per il 40% in base all'anzianità della permanenza nel medesimo differenziale stipendiale (ex progressione economica)
2. La progressione tra categorie differenti avrà decorrenza dall'inizio dell'anno in cui avviene.
3. La progressione all'interno dell'area, o "differenziale stipendiale", si applica ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente. È attribuita a una quota limitata di dipendenti ogni anno, in base alla metodologia descritta di seguito e considerando i dipendenti in servizio al 1° gennaio che soddisfano i requisiti specificati nell'Articolo 14, comma 2, lettera a) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 novembre 2022 e di cui al presente articolo.
4. Per essere ammessi all'istituto dei differenziali stipendiali nell'anno di riferimento, il dipendente deve aver accumulato **tre anni di servizio a tempo indeterminato presso l'Amministrazione** senza aver ricevuto alcuna progressione all'interno delle Aree al 1° gennaio dell'anno in cui si svolge la procedura per i differenziali stipendiali, nonché un periodo minimo di **permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi** alla data di espletamento della procedura;
5. I dipendenti che negli ultimi tre anni sono stati soggetti a sanzioni disciplinari superiori a una multa sono esclusi dalla procedura. Se un dipendente è sotto procedimento disciplinare, viene ammesso alla procedura con riserva. Se il dipendente risulta idoneo nella graduatoria e il procedimento disciplinare si conclude con una sanzione superiore a una multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
6. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei differenziali stipendiali per ogni area, in coerenza con le risorse destinate.
7. Il differenziale stipendiale viene attribuito sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base ai criteri indicati al punto seguente. Le graduatorie hanno durata limitata all'anno di riferimento e non possono essere oggetto di scorrimento.
8. Il punteggio assegnato a ciascun dipendente sarà individuato in base ai seguenti criteri:
- Progressioni trasversali ad ogni categoria (da operatori a funzionari);
 - Impossibilità di beneficiare della PEO (attuale differenziale economico) qualora se ne sia già beneficiato nei tre anni precedenti;
 - Essere in servizio presso l'Ente alla data di attivazione della procedura per l'attribuzione delle progressioni;
 - In caso di parità di punteggi preferenza per :

1. Maggiore anzianità anagrafica,
2. Maggiore anzianità di servizio.

➤ Determinazione del punteggio in 100/100 articolati in 60 punti per il merito e 40 punti per l'anzianità di permanenza in categoria secondo la seguente formula: [(media valutazione triennio precedente (somma pagelle anni 2020,2021,2022:3)*60/100 + (n° anni anzianità permanenza nella categoria*40/100)];

9. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrize per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.

10. L'importo annuo lordo dei differenziali stipendiali e il massimo numero di differenziali assegnabili per ciascuna area sono specificati nella tabella A allegata al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 novembre 2022.

11. Viene prevista l'applicazione delle cc.dd. clausole di salvaguardia di cui all'art. 14, comma II, lett f) del CCNL vigente;

12. La progressione all'interno dell'area avrà decorrenza dal 01 gennaio dell'anno in cui si svolge la procedura di attribuzione della progressione medesima.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili professionali.

2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.

3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.

4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile.

5. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionate nei rapporti di lavoro part-time.

7. L'indennità non compete in caso di assenza dal servizio e comunque la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.

8. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente visti ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità in parola è finalizzata a compensare l'esercizio di ruoli che comportano l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

2. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento dei Dirigenti/Responsabili e si intendono prorogati fino alla revoca espressa o al venir meno dell'esercizio della responsabilità prevista. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili l'individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

3. Gli importi delle indennità di responsabilità da corrispondere saranno quantificati, al massimo, in € 3.000,00 annui.

5. L'importo attribuito ai sensi dei precedenti commi è riproporzionato per la durata dell'incarico qualora lo stesso sia stato affidato per un periodo di tempo inferiore all'anno, nonché alla percentuale di prestazione lavorativa in caso di lavoro a tempo parziale.

6. L'indennità attribuita viene erogata mensilmente.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili se si riferiscono allo svolgimento della medesima mansione ed attività.

Art. 10

Correlazione tra compensi previsti da leggi e retribuzione di risultato e performance individuale

1. Per una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti e della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa si stabilisce un sistema di perequazione tra incentivi e compensi dettati da specifiche norme di legge e performance organizzativa ed individuale;

2. Per incentivi e compensi si intendono:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36 del 2023 e s.m.i. così come disciplinati dal regolamento approvato all'interno dell'ente, nonché i compensi disciplinati da precedenti disposizioni di legge relativi alla medesima disciplina;
- b) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997 così come disciplinati dal regolamento approvato dall'ente;
- c) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
- d) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.5.2006;
- e) gli incentivi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI;

3. I risparmi sull'effettivo utilizzo degli istituti previsti e certificati a consuntivo a fine anno vanno ad alimentare a saldo il finanziamento annuale della performance individuale integrandone le relative risorse.

Art. 11

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

1. La quota delle risorse per le EQ destinata alla retribuzione di risultato avrà una misura non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le EQ.

2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ-

3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di EQ quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola prevalentemente all'importo delle singole retribuzioni di posizione.

4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 12

Compensi ex L. 449/1997

1. All'interno delle convenzioni stipulate dall'Amministrazione in conformità all'articolo 43 della Legge n. 449/1997 con enti pubblici o privati, mirate a fornire, in cambio di un compenso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli usufruiti di norma, le risorse destinate dall'Amministrazione per incrementare il fondo di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022 saranno utilizzate per incentivare il personale direttamente coinvolto nelle attività, nei limiti stabiliti dalle leggi nazionali e dagli accordi contrattuali.

2. Le somme disponibili saranno calcolate per le singole convenzioni e certificate dal Responsabile del servizio finanziario.

3. La distribuzione tra i dipendenti coinvolti si baserà sulla valutazione effettuata dal Dirigente/Responsabile di riferimento, considerando il contributo quantitativo e qualitativo di ciascun dipendente.

Two handwritten signatures in black ink are located in the bottom right corner of the page. The first signature is a cursive 'L' followed by some illegible characters. The second signature is a stylized 'P' followed by some illegible characters.

TITOLO III
PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Art. 13

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti.

Art. 14

Proventi delle violazioni al Codice della strada e prestazioni rese a favori di terzi

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16/11/2022, una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di:

- a) indennità di servizio esterno;
- b) assunzioni vigili stagionali nelle forme di contratto a tempo determinato ed a forme flessibili di lavoro;
- c) finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana ed alla sicurezza stradale;
- d) finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187;4
- e) acquisto di automezzi, mezzi ed attrezzature dei Corpi e dei Servizi di Polizia locale;
- f) finanziamento della previdenza complementare di cui al fondo Perseo-Sirio;
- g) attivazione di misure di welfare integrativo per il personale di Polizia Locale.

2. La ripartizione delle somme disponibili avviene annualmente in sede di bilancio di previsione su proposta del Responsabile della Polizia Locale.

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

4. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.32, comma 3, del CCNL del 16/11/2022.

5. Spetta all'ente approvare specifica disciplina per le prestazioni a pagamento rese dal Corpo di Polizia Locale su richiesta di terzi, ai sensi dell'art. 22 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 nonché dell'art. 56-ter del CCNL 21/05/2018.

TITOLO IV CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 15

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il DVR deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 16

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Nel quadro dell'art. 36 del CCNL 16/11/2022 il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero ad esclusione del personale impegnato nei seguenti servizi: servizi organizzati in turno, servizi educativi, scuolabus, servizi esterni settore lavori pubblici e servizi pulizia edifici comunali.

2. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 60 minuti. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di mancato recupero del debito orario si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.

3. Analogamente il credito orario accumulato nel mese attraverso la flessibilità oraria deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, oppure con orari concordati con il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 36 del CCNL 16/11/2022.

5. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 del CCNL 16/11/2022 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

Art. 17
Lavoro straordinario

1. In attuazione dell'art. 32, comma 3 del CCNL 16/11/2022 per le attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 14 del CCNL 01/04/1999, i dipendenti possono effettuare, per esigenze eccezionali e in quanto consentito da specifica disciplina contrattuale, fino ad un massimo di 250 ore annuali individuali di lavoro straordinario, e di massimo 15 ore mensili per il personale assunto a tempo parziale.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma 1 sono progressivamente portate in riduzione e, a tal fine, i dirigenti interessati adottano i provvedimenti organizzativi tesi a limitare e ridurre il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario.

Art. 18
Turnazioni

1. Al personale in turnazione è garantita una effettiva rotazione del personale nelle articolazioni giornaliere.
3. I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale possono optare per riposo compensativo o corresponsione dell'indennità di turno. Ai fini dell'applicazione di tale facoltà i dipendenti interessati devono segnalare la propria scelta al Dirigente e all'Ufficio personale entro il quinto giorno del mese successivo a quello di effettuazione del turno festivo infrasettimanale. In assenza di tale comunicazione, si procederà al pagamento della maggiorazione oraria del 100% di cui all'art. 30 comma 5 lett. d) del CCNL 16/11/2022, esclusivamente per le ore lavorate in turno festivo infrasettimanale cadente nell'intervallo dalle ore 00.00 alle ore 23.59.
3. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera z) del CCNL 16/11/2022, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del medesimo CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
4. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicinata viene calcolata su base mensile.

Art. 19
Contingente dei lavoratori a tempo parziale

1. Qualora venga raggiunto il contingente di cui all'art. 53, comma 2 del CCNL 21.5.2018 questo può essere aumentato, fatte salve le esigenze di servizio e previo specifico accordo, a fronte di richieste del personale che si trovi in particolari situazioni personali, sociali o familiari, ai sensi del comma 4 dell'art. 36 CCNL 16/11/2022.
2. Le parti convengono sulla possibilità di incrementare fino al 10% rispetto all'anzidetto contingente massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time.

Art. 20
Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro

1. Le parti ritengono che non si riscontrino le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL 16/11/2022 di cui all'art. 7, comma 4, lettere q), r).
2. Laddove intervengano motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dall'art. 7 comma 4, lettere q) e r) del CCNL 16/11/2022, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

Art. 21

Riduzione dell'orario di lavoro

1. Le parti danno atto che la materia della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999 disciplinata in un successivo accordo integrativo, previa certificazione dell'esistenza di risorse derivanti da proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure da stabili modifiche degli assetti organizzativi, in grado di sostenere i maggiori oneri della riduzione, certificate dall'OIV/NdV.

Art. 22

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

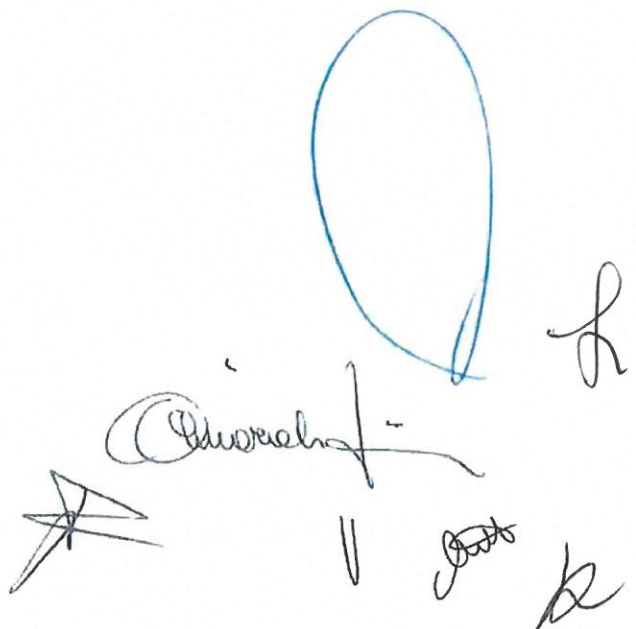


TITOLO V
TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 23

Trattamenti accessori per i quali specifiche leggi rinviino alla contrattazione

1. In merito all'attribuzione di incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni legislative si rinviano ai regolamenti e disciplinari già oggetto di contrattazione e/o informativa con confronto sindacale.

The bottom of the page contains several handwritten marks in blue and black ink. On the left, there is a stylized star-like symbol. To its right is a large, loopy signature in blue ink. Further right, there are several smaller, more compact signatures and initials, some in black ink and others in blue. The marks appear to be signatures of various individuals involved in the document's approval or distribution.

Validità economica annualità 2023

[CCNL 16 NOVEMBRE 2022 – Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro "Funzioni Locali" 2019 / 2021]



TITOLO VI
RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Art. 24

Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
Art. 79 e 80, comma 1 del CCNL 16.11.2022

1. Con determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 72 del 11.08.2023 è stata individuata in € 37.728,86 la parte stabile del fondo non discrezionale.
 2. A seguito di indirizzi espressi verbalmente dall'Amministrazione nella seduta di contrattazione decentrata in data 07.12.2023 e di cui al verbale redatto nella medesima data, il fondo relativo alla parte variabile ammonta ad € 6.810,81.
- Importo complessivo fondo anno 2023: Euro 44.539,67**

Art. 25

Ripartizione delle risorse decentrate disponibili
Art. 80, comma 2 del CCNL 16.11.2022

1. Per l'anno 2023 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa di cui al precedente art. 24, comma 2, quantificate in Euro 44.539,67 ai sensi dell'art. 80 comma 2, sono ridotte delle risorse necessarie a finanziare le seguenti voci:
 - a) Euro 14.191,58 per il finanziamento delle progressioni orizzontali assegnate negli anni precedenti;
 - b) Euro 3.050,73 per il finanziamento dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 33 CCNL 22-01-2004;
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono quindi pari a Euro 27.297,06 comprensive del risparmio del fondo straordinario dell'anno precedente pari a Euro 483,13;
3. Le risorse disponibili sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'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, come segue:
 - a) Euro 0,00 per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 5 del presente contratto decentrato integrativo;
 - b) Euro 19.028,36 per i premi correlati alla performance individuale, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 5 del presente contratto integrativo;
 - c) Euro 3.060,00 per le indennità di condizioni di lavoro (ex maneggio valori e indennità di rischio) secondo le discipline di cui all'art. 70-bis da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo;
 - d) Euro 0,00 per le indennità di turno, le indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti;
 - e) Euro 4.459,00 per le indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri

definiti dall'art. 9 del presente contratto integrativo;

- f) Euro 0,00 per l'indennità di funzione, secondo la disciplina di cui all'art. 97, ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 da destinare al personale della Polizia Locale;
- g) Euro 0,00 per i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter CCNL 2018, da destinare al personale non dirigente;
- h) Euro 0,00 per compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) Euro 750,00 per i differenziali stipendiali (ex progressioni economiche), con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri successivamente definiti.
- j) Euro 0,00 da destinare all'attuazione dei Piani Welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

Art. 26
Indennità condizioni di lavoro
Art. 70-bis CCNL 21-05-2018

1. Per l'anno 2023, in conformità con l'art. 8 del presente contratto integrativo, sono individuate le seguenti indennità di condizioni di lavoro.
 - a) Indennità per rischio
Sulla base dei criteri individuati è assegnata l'indennità alle seguenti figure professionali: cantoniere/autista. L'indennità è pari a € 6,00 per giornata di presenza effettiva.
 - b) Indennità di disagio
Sulla base dei criteri individuati è assegnata l'indennità di disagio alle seguenti figure professionali: cantoniere/autista. L'indennità è pari a € 0,00 per giornata di presenza effettiva.
 - c) Indennità di maneggio valori
Sulla base dei criteri individuati è assegnata l'indennità di maneggio valori alle figure professionali che movimentano abitualmente il denaro che viene incassato. L'indennità è pari a € 3,00 per giornata di presenza effettiva.
2. Per l'anno 2023 l'importo complessivo per il finanziamento delle indennità di condizioni di lavoro è pari a € 3.060,00

Art. 27
Indennità di reperibilità
Art. 24 CCNL 21-05-2018

1. Per l'anno 2023 NON è prevista un'indennità di reperibilità.
2. Tale importo è erogato al personale inserito nel servizio di reperibilità con apposito atto dell'Amministrazione Comunale.

Art. 28
Indennità per specifiche responsabilità
Art. 84 comma 1 CCNL 16.11.2022

1. Per l'anno 2023, in conformità con l'art. 9 del presente contratto integrativo, sono assegnate le seguenti indennità di specifica responsabilità, sulla base degli incarichi formalizzati dall'Amministrazione Comunale.
 - a. Specifiche responsabilità per un totale di € 4.459,00 (ex Responsabilità di procedimento).
 - b. Specifiche responsabilità:
 - i. Ufficiale di stato civile ed anagrafe € 0,00;
 - ii. Ufficiale Elettorale € 0,00;
2. Per l'anno 2023 l'importo complessivo per il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità è pari a € 4.459,00.

Art. 29
Progressioni economiche all'interno delle aree
Art. 14, comma 2 lett. b) CCNL 16.11.2022

1. Per l'anno 2023 è previsto il finanziamento per nuove progressioni economiche:
 - n. 1 differenziale stipendiale nell'area degli istruttori.

Art. 30
Premi correlati alla performance organizzativa
Art. 80 comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022

1. Per l'anno 2023 NON è previsto il finanziamento per i premi correlati alla performance organizzativa.

Art. 31
Premi correlati alla performance individuale
Art. 80 comma 2 lett. b) CCNL 16.11.2022

1. Per l'anno 2023 è previsto il finanziamento per premi correlati alla performance individuale è pari a € 19.028,36 di questi € 1.141,70 sono destinati al premio per la differenziazione individuale.
2. I premi sono erogati sulla base del sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale e sulla base di quanto previsto dagli artt. 5 del presente contratto integrativo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Liverani Minzoni Massimo

Pizzochero Roberta

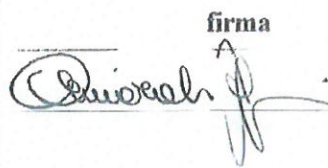
firma

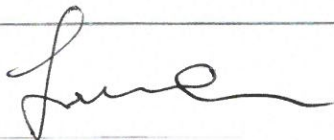
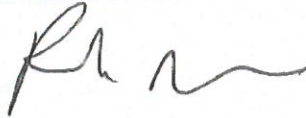


Delegazione Sindacale - RSU

Agazzi Chiara Lorenza

firma



Delegazione Sindacale	firma
Partecipanti OO.SS.	
<u>CGIL FP:</u> Leoni Cesare	
<u>CISL FP - ASSE DEL PO:</u> Dusi Roberto	
<u>UIL FPL:</u> Martini Maricla	