



CITTÀ DI SANNAZZARO DE' BURGONDI PROVINCIA DI PAVIA

RIUNIONE SINDACALE VERBALE DEL 19.10.2023

Il giorno 19 ottobre 2023 alle ore 10,00 presso la sede municipale dell'Ente si tiene l'incontro per la preintesa dell'accordo annuale 2023.

Sono Presenti

Bellomo Dott.ssa Salvatrice	Segretario Comunale	<i>Presente / Assente</i>
Gatti Rag. Debora	Resp.Strutt.2 Economico- Finanziaria	<i>Presente / Assente</i>
Bisio Marina	Resp.Strutt.1 Servizi Demografici	<i>Presente / Assente</i>
Farina Arch. Paolo Angelo	Resp.Strutt. 3 Lavori Pubblici, Serv. Tecnologici e Territorio	Presente / Assente
Manfredi Dott.ssa Chiara Maria	Resp.Strutt. 4 Servizi alla Persona e Affari Generali	Presente / Assente
Ponti Annalisa	Resp.Struttura 5 – Polizia Locale	<i>Presente / Assente</i>
Laboranti Flavia	Istruttore amm.vo contabile – Cat C	<i>Presente / Assente</i>
Topputi Samantha	Istruttore amm.vo contabile – Cat C	<i>Presente / Assente</i>
Pogliani Carola	Istruttore Amministrativo – Cat C	<i>Presente / Assente</i>
Fimiani Americo	C.G.I.L. Territoriale	<i>Presente / Assente</i>
Ronggi Maurizio LATIANO GIOVANNI	U.I.L. Fpl Territoriale	<i>Presente / Assente</i>
Nalin Roberta	C.I.S.L. Territoriale	<i>Presente / Assente</i>

Richiamati:

- il CCNL 2019/2021 sottoscritto il 16 novembre 2022;
- la determinazione n. 60 del 10.07.2023 di costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, ai fini della stipula del CCDI;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 29.06.2023 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, nello specifico la Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e anticorruzione;

Le parti sottoscrivono l'ipotesi contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente del Comune di Sannazzaro de' Burgondi per il triennio 2023/2025 e la preintesa dell'Accordo economico annuale per l'anno 2023.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Salvatore Bellan

Deboe Gatti

Alma F. S. O.

Amery - Lull

RAPPRESENTANTI SINDACALI

 VIL FEPL

Leo Loren

Saverio Tognoli

Amico Fium FPCGIL

Corde Fogliani

Mi Rete CISA FP

Handwritten text, possibly a signature or date, located in the upper left corner of the page.

A small, dark, curved mark or signature located in the lower left corner of the page.



CITTÀ DI SANNAZZARO DE' BURGONDI
PROVINCIA DI PAVIA

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI SANNAZZARO DE' BURGONDI
PER IL TRIENNIO 2023/2025

Handwritten signatures in blue ink, including initials and full names, located in the bottom right corner of the document.

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Sannazzaro de' Burgondi, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 01.01.2023 al 31.12.2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro tre mesi dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.



Art. 4

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

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



Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI
PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA
LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato - per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;



- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.
4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.



Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*

(art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
4. Il Responsabile di Struttura è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
5. Ogni Responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili di Struttura sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*:
 - da 0 a 11 punti = 0% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla *performance* individuale
 - da 12 a 24 punti = 25% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla *performance* individuale
 - da 25 a 36 punti = 50% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla *performance* individuale
 - da 37 a 48 punti = 75% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla *performance* individuale
 - da 49 a 60 punti = 100% della quota di risorse di salario accessorio destinate alla *performance* individuale.
7. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.



6

Art. 7

Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. Ai dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Per l'anno 2023 e, fino a nuova modifica negoziale, la quota limitata di personale è pari a cinque unità.

2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c) anzianità di servizio presso l'Ente.



Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

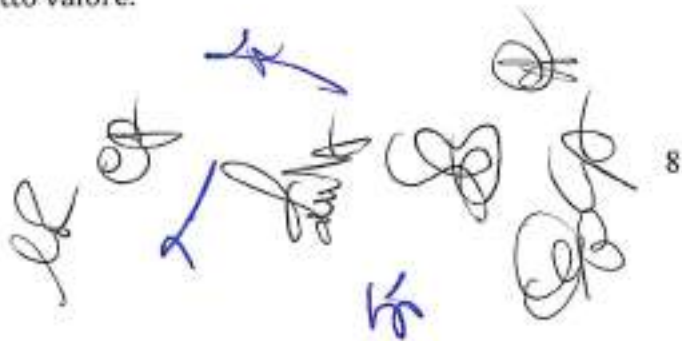
1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

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

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi quattro anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura, ulteriore requisito è che il dipendente abbia conseguito almeno tre valutazioni individuali annuali presso l'Ente.

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

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato **in base al punteggio massimo attribuibile pari a 55 per tutte le aree**. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.



8

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 3 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. **Il punteggio massimo attribuibile è pari a 40 per tutte le aree;**

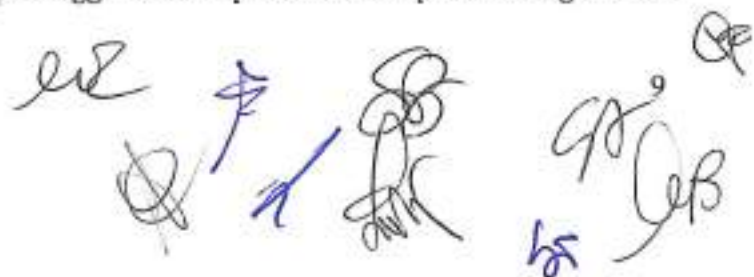
c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un **punteggio massimo di 5 punti per tutte le aree**. Sono valorizzati i seguenti elementi:

- possesso di titolo di studio superiore rispetto a quello necessario per l'accesso all'Area al momento dell'assunzione:
 - Laurea triennale punti 1
 - Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale) punti 2
- dal 1 gennaio 2023, acquisizione di particolari competenze (conoscenze, capacità)
 - Abilitazioni ed iscrizioni ad albi Professionali anche in relazione a periodi di praticantato o ad esami, purché attinenti nella professionalità richiesta punti 1
 - Corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale:
 - di durata superiore a 40 ore con prove finali punti 2
 - di durata superiore a 40 ore senza prove finali punti 1
 - di durata inferiore a 20 ore con prove finali punti 1
 - di durata inferiore a 20 ore senza prove finali punti 0,5

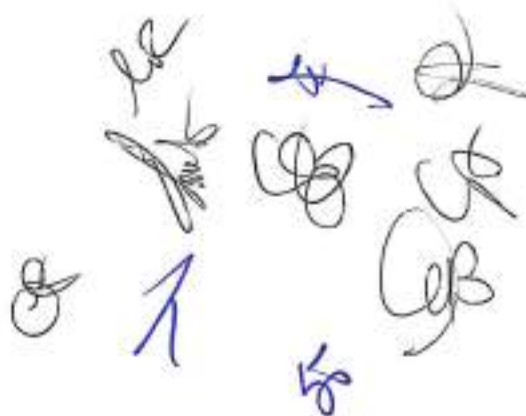
d) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio **pari al 3% del punteggio totale** riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e), come da tabella sotto riportata. Tale punteggio aggiuntivo concorrea formare il punteggio complessivo.

e) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. There are approximately six distinct marks, including what appear to be full names and some abbreviated initials, likely representing the signatories of the document.

- 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- 4) al dipendente più anziano di età;
- f) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto e), oltre che - laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto d) del presente articolo;
- g) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile di Struttura al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;
- h) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- i) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.



Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018 – art. 84 bis CCNL 16.11.2022))

1. L'Ente corrisponde un'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 cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. Per le **attività esposte a rischio** le parti condividono che al personale adibito ad operazioni tecnico-manutentive le quali comportano attività esposte a rischio viene attribuita la quota giornaliera di € 2,00, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività. **I Responsabili di struttura individuano le figure che stabilmente nella Struttura sono soggette a rischio, con riferimento a quanto indicato nel DVR;**

4. Per le **attività disagiate** è riconosciuto al personale un importo unico giornaliero pari e € 2,00. Il disagio è determinato da:

- improprogrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative di pronto intervento (reperibilità) di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche nei giorni festivi;
- elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio immobiliare reso anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato di indiscusso valore storico e artistico;
- prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale con scarsa conoscenza della lingua italiana, la condizione deve essere intesa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

5. La misura dell'indennità riferita al **maneggio valori** è commisurata all'entità annuale delle somme o di valori che sono gestiti dall'economo, dall'agente contabile o suo sub agente contabile, come individuato con atto formale dell'ente. Sono individuate le seguenti fasce:

da euro 1.000,00 a € 5.000,00 annui € 1,00/giorno

da euro 5.000,01 a € 10.000,00 annui € 2,00/giorno



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials 'GA' and 'GB' on the right.

da euro 10.000,01 a € 15.000,00 annui € 3,00/giorno

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.
7. L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal Responsabile di Struttura di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti Responsabili di Struttura, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.
3. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Struttura devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:
 - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
 - b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica nel contesto organizzativo della Struttura e dell'Ente;
 - c) coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore;
 - d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente



12

assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;

e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

f) supporto o concorso nelle decisioni del Responsabile di Struttura.

4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa secondo i criteri di cui alla tabella seguente:

Particolari responsabilità	Punteggio
Lettera a) comma 3	Da 1 a 10
Lettera b) comma 3	Da 1 a 10
Lettera c) comma 3	Da 1 a 10
Lettera d) comma 3	Da 1 a 10
Lettera e) comma 3	Da 1 a 10
Lettera f) comma 3	Da 1 a 10

Correlazione tra punteggio e importo indennità

Area	Importo/Criteri art. 10, comma 4					
	€ 4.000,00	€ 3.500,00	€ 3.000,00	€ 2.500,00	€ 2.000,00	€ 1.200,00
FUNZIONARI ED EQ	60	57	53	50	40	37
ISTRUTTORI	---	---	60	45	35	30
OPERATORI ESPERTI	---	---	---	---	30	23
OPERATORI	---	---	---	---	---	20

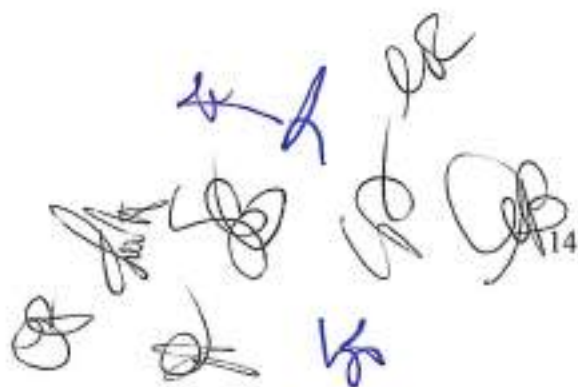
5. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo Responsabile di Struttura di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.

6. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei Responsabili di Struttura in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità - a carico del Fondo risorse decentrate - delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.

7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti *part-time* - e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del Responsabile di Struttura

interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

8. L'importo delle indennità da corrispondere sarà in ogni caso parametrato in relazione alle risorse disponibili per tale voce all'interno del fondo risorse decentrate, definite annualmente in sede di accordo annuale.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

**Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI
ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

Art. 11

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
 - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
 - d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
 - e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
 - f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
 - g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
2. per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:



<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato</i>
<i>Fino a € 3.000 euro</i>	<i>0</i>
<i>Da 3.000,01 a 5.000 euro</i>	<i>10,00%</i>
<i>Da 5.000,01 a 7.000 euro</i>	<i>20,00%</i>
<i>Da 7.000,01 a 10.000 euro</i>	<i>40,00%</i>
<i>Oltre i 10.000,01 euro</i>	<i>70,00%</i>

Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista.

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati - subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del Responsabile del Struttura interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12

Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13

Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti

(art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. These include a large, stylized signature on the left, followed by several sets of initials and smaller signatures, some of which appear to be 'SB' and 'GP'. The handwriting is cursive and somewhat overlapping.

- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 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 a un anno di vita del bambino.
9. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e - su richiesta del dipendente interessato - dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:
- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;

Art. 14

Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile della Struttura titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. La prestazione di lavoro straordinario disciplinata dal CCNL vigente è riconosciuta dopo un minimo di 30 minuti di lavoro consecutivi nella giornata.
4. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono



18

particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

5. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

6. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

7. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

8. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

9. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 15

Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:

- a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
- b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia



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

all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.

3. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno- dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.

5. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 9, oppure nega la stessa qualora:

- a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
- b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..

7. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
- b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni

di legge.

8. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.

9. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

10. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 8. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

11. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

12. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 16

Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

1. A ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente Responsabile di Struttura di appartenenza, entro il limite massimo sottoriportato, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 30.

2. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le

prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.

3. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
4. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
5. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Art. 17

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, l'insegnamento nelle scuole comunali, etc.).
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Struttura.
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, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
5. Le assenze dal servizio al di fuori della fascia di flessibilità devono sempre essere regolarizzate utilizzando gli istituti giuridici previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro;



22

Art. 18

Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, per una durata almeno pari a 8 ore giornaliere, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante. La pausa deve sempre essere timbrata.
2. Nella giornata di giovedì, "giornata del cittadino", giorno previsto per il rientro pomeridiano, la pausa deve essere di 90 minuti e deve essere timbrata in uscita nella fascia oraria tra le 12 e le 14 secondo le direttive impartite dai Responsabili di Struttura. Gli eventuali ritardi del mattino (Flessibilità) possono essere recuperati durante la pausa pranzo, in ogni caso l'orario di uscita è fissato alle ore 17.30 e fino a tale orario non verrà riconosciuto lavoro straordinario.
3. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve il buono pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 19

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

(art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

Art. 20



Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
 - a. agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i Responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del Responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 21

Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione


24

quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 22

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a

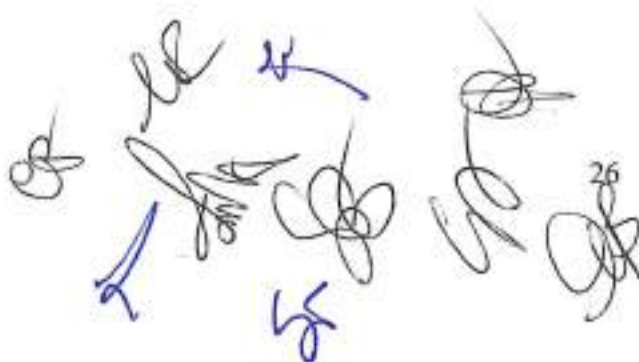
realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Titolo XI - PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 23

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita dal presente CCI sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
3. L'indennità di servizio esterno per i servizi di vigilanza è determinata in Euro 4,00 al giorno.
4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
7. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del Responsabile della Struttura 5 competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.



Art. 24

Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Le fattispecie alle quali il Responsabile della Struttura 5 Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:
 - a) responsabilità di un servizio organizzativo deputato a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
 - b) coordinamento di risorse umane;
 - c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
 - d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - f) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese.
4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:
 - a) importo di Euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;
 - b) importo di Euro 3.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) cinque delle condizioni di cui al comma precedente;
 - c) importo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' **AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle

condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano tutte le condizioni di cui al comma precedente;

d) importo di Euro 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano cinque delle condizioni di cui al comma precedente;

e) importo di Euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano quattro delle condizioni di cui al comma precedente;

f) importo di Euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorra una delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;

b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;

c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;

d. è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;

e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;

f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal Responsabile di Struttura interessato, sulla base delle risorse stanziato con il CCI.

6. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.

Riepilogo:

Area	Importo/Criteri art. 26, comma 4					
	€ 4.000,00	€ 3.500,00	€ 3.000,00	€ 2.500,00	€ 2.000,00	€ 1.000,00
FUNZIONARI ED EQ	6	5	4	3	2	1
ISTRUTTORI	---	---	6	5	4	3



Art. 25

Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. 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 1^a aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Titolo XII – NORME FINALI

Art. 26 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.





CITTÀ DI SANNAZZARO DE' BURGONDI

PROVINCIA DI PAVIA

ACCORDO ECONOMICO 2023

Art. 1 Oggetto

Le parti, visto il contratto decentrato integrativo per il triennio 2023/2025 sottoscritto in data _____ disciplinante i criteri per la definizione degli istituti contrattuali sottoscrivono il seguente accordo annuale che regola la parte economica intendendo per tale la destinazione delle risorse disponibili per l'anno 2023, secondo i criteri indicati nel contratto giuridico.

Art. 2 Risorse decentrate

In applicazione dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 l'Amministrazione, con determinazione del Responsabile della Struttura 2 n. 297 R.G. – 60 del 10.07.2023 ha quantificato complessivamente le risorse decentrate in € 142.764,00 di cui € 122.580,00 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, ed € 34.531 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità, alle quali vanno applicate le decurtazioni pari a € 14.347,00;)

Non sono oggetto di regolazione del presente accordo i seguenti importi individuati nell'art. 67, comma 1 del CCNL 21.05.2018:

A. Art. 80 comma 1 - Fondo per la corresponsione degli aumenti retributivi relativi alla progressione economica all'interno della categoria.

La quota 2023 destinata a ciò è di euro 48.225,00

B. Fondo per la corresponsione degli aumenti retributivi relativi all'indennità di comparto.
Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 c. 4 del CCNL del 22.01.2004. La somma all'uopo quantificata per l'anno 2023 è di euro 13.324,00=

C. Indennità per il personale educativo dell'asilo nido (n. 1 fino al 28.02.2023), ex art. 6 del C.C.N.L. del 5.10.2001.

La somma disponibile per l'anno 2023, corrispondente a L. 660.000 cad. annue, è di euro 57,00=

Per un totale complessivo di

 Euro 61.606,00

Art. 3 – Destinazione delle risorse

Le risorse oggetto del presente accordo son pari ad € 81.158,00 e sono destinate al finanziamento degli istituti dettagliati negli articolo seguenti;

Art. 4 Determinazione delle somme da destinare alle progressioni orizzontali di cui all'art. 6 del CDI 2021/2023

Le Progressioni orizzontali riconosciute in base ai criteri stabiliti dal CDI 2023/2025 per l'anno 2023 riguarderanno il 49% del personale avente diritto per ogni categoria (n. 1 cat. D € 1.600,00, n. 2 cat. C € 1.500,00e n. 1 cat. B € 650,00)

€ 3.750,00

Art. 5 Determinazione delle somme destinate all'indennità di turno.

In applicazione dell' art. 30 del CCNL del 16.11.2022 tale indennità sono corrisposte al personale della Polizia Locale avente diritto.

La somma necessaria per l'anno 2023 ascende a complessivi euro

€ 7.200,00

Art. 6 Determinazione delle somme destinate ai premi correlati alla performance

La Giunta Com.le con deliberazione n.57 del 29.06.2023 ha approvato piano dettagliato delle Performance per l'anno 2023 quale sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 quantificando l'importo da destinare alla performance organizzativa in

€ 10.000,00=

Art. 7 Determinazione delle somme destinate alla Performance Individuale

Le risorse destinate alla Performance individuale (art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022) vengono individuate nella parte residuale delle risorse disponibili.

Per l'anno 2023 si propone che l'importo da destinare alla Performance individuale sia pari alla differenza tra le risorse destinate alla costituzione del Fondo e quelle previste nei diversi istituti contrattuali, come previsto nell' art. 80, comma 3, del CCNL.

euro 34.563,00=

Art. 8 Determinazione delle somme destinate all'indennità condizioni di lavoro

Le risorse sono destinate come definito dal CDI 2023/2025 per il personale che svolge le attività ivi individuate

- Espletamento di attività disagiate: euro 2,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 2,00 a giorno

Per un importo complessivo di

euro 1.000,00=

Art. 9 Determinazione delle somme destinate a specifiche responsabilità

Per le indennità di cui all'art. 11 del CDI 2023/2025 si stanziava l'importo complessivo di

Euro 10.000,00=

Ai sensi dell'art. 84 del vigente CCNL si propone di stabilire l'importo di Euro 320,00 annui a n. 2 unità di personale con qualifica di Ufficiale di stato civile di anagrafe e Ufficiale elettorale attribuiti su base mensile, e pertanto, per l'anno 2023

euro 640,00=

Art. 10 Determinazione delle somme destinate a indennità di funzione e servizio esterno

Si propone ai sensi dell'art. 97 del vigente CCNL di erogare una indennità di funzione a n. 1 dipendente di categoria C del personale della polizia locale per l'importo annuale di Euro 3.000,00 e pertanto, relativamente all'anno 2023

euro 3.000,00=

Si propone, altresì, ai sensi dell'art. 100 del vigente CCNL di erogare al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza una indennità giornaliera di Euro 4,00= commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Per l'anno 2023 vengono individuati n. 3,5 vigili cui corrispondere l'indennità di servizio esterno,
per un totale di euro 4.500,00=

Art. 11 Risorse destinate al potenziamento degli uffici preposti alla gestione delle entrate – art. 1, comma 1091 della Legge 145/2018.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 29.06.2023 sono state quantificate le risorse da distribuire al personale interno sulla base del regolamento comunale sugli incentivi al potenziamento degli uffici preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 25.03.2019 ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018 n. 145

- Incentivi potenziamento degli uffici preposti alla gestione delle entrate – (ART. 1 C. 1091 L. 145/2018)

euro 3.505,00=

Art. 12 Risorse destinate all'attuazione dell'art. 45 del D.Lgs 36/2023

Le risorse per l'applicazione dell'art. 45 del D.Lgs 36/2023 sono stimate per l'anno 2023 in € 3.000,00 tenuto conto del cronoprogramma delle opere di investimento. Le risorse indicate al netto dei contributi, saranno ripartite sulla base dei criteri previsti dall'apposito Regolamento comunale

euro 3.000,00

Art. 13 Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente accordo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute nei precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salvo diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

