

COMUNE DI PALESTRO
PROVINCIA DI PAVIA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
2023/2025

L'anno duemilaventitre, il giorno quindici del mese di dicembre, alle ore 10:00, presso la sede dell'Ente,

tra Delegazione Trattante di Parte Pubblica composta come segue:

- il Sindaco, sig. Giuseppe CIRRONIS
- il Segretario Generale, dott.ssa Angela Maria NATALE - (in collegamento telematico)
- il Responsabile del settore Economico/Finanziario, rag. Cristina SCARAMUZZA

e i Rappresentanti Sindacali

- Dott. Simone ZAMBELLI (R.S.U. - C.G.I.L.)
- Dott. Americo Fimiani (Segretario Generale F.P-C.G.I.L. PAVIA) - (in collegamento telematico)

Richiamate:

- il D.U.P. 2023/2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 06 in data 06/04/2023, immediatamente esecutiva ai sensi di legge, e ss.mm.ii.;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 07 in data 06/04/2023 - dichiarata immediatamente esecutiva - di approvazione del Bilancio di Previsione Finanziario 2023/2025, e ss.mm.ii.;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 39 in data 10/05/2023 - dichiarata immediatamente esecutiva - di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 15/11/2023, esecutiva, relativa all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2023;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 27/07/2020, relativa all'approvazione del Regolamento valutazione della performance;
- i successivi atti di variazione del bilancio del comune e del P.E.G./Piano Performance;
- il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
- l'art. 48, comma 2 del D.Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 59, comma 1, lettera p del D.Lgs. n. 446/1997;
- gli artt. 40, comma 3 e 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
- gli artt. 18, 19 e 31 del D.Lgs. 150/2009;
- il CCNL siglato in data 16/11/2022;

si conviene e stipula quanto segue:

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023/2025

PARTE GIURIDICA

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Articolo 2 - Oggetto e ambito di applicazione
- Articolo 3 - Decorrenza, durata, tempi e procedure di applicazione
- Articolo 4 - Interpretazione autentica
- Articolo 5 - Verifica dell'attuazione del contratto
- Articolo 6 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO II - QUANTIFICAZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

- Articolo 7 - Quantificazione e utilizzo delle risorse decentrate
- Articolo 8 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

TITOLO III - CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

- Articolo 9 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance (art. 80, comma 3, C.C.N.L. 16/11/2022)
- Articolo 10 - Maggiorazione del premio individuale (art. 81, commi 2 e 4, 16/11/2022)
- Articolo 11 - Criteri generali per la progressione economica orizzontale (art. 14 C.C.N.L. 16/11/2022)
- Articolo 12 - Principi generali applicabili alle indennità per particolari condizioni di lavoro (art. 84 bis C.C.N.L. 16/11/2022) e per specifiche responsabilità (art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022)
- Articolo 13 - Indennità condizioni di lavoro (art. 84 bis C.C.N.L. 16/11/2022)
- Articolo 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022)
- Articolo 15 - Misure di "welfare integrativo"
- Articolo 16 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

TITOLO IV - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Articolo 17 - Definizione del budget destinato alla retribuzione di posizione e di risultato
- Articolo 18 - Criteri di erogazione della retribuzione di risultato
- Articolo 19 - Retribuzione di risultato per incarichi ad interim

TITOLO V - POLIZIA LOCALE

- Articolo 20 - Indennità di funzione (art. 97 C.C.N.L. 16/11/2022)
 - Articolo 21 - Utilizzo proventi delle violazioni al Codice della Strada (art. 98 C.C.N.L. 16/11/2022)
 - Articolo 22 - Indennità di servizio esterno (art. 100 C.C.N.L. 16/11/2022)
 - Articolo 23 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56 ter C.C.N.L. 21.05.2018)
- #### **TITOLO VI - ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO**
- Articolo 24 - Turnazione (art. 30 C.C.N.L. 16/11/2022)
 - Articolo 25 - Lavoro straordinario (art. 32 C.C.N.L. 16/11/2022) e banca delle ore (art. 33 C.C.N.L. 16/11/2022)
 - Articolo 26 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 C.C.N.L. 16/11/2022)

TITOLO VII – TIPOLOGIE FLESSIBILI DI RAPPORTO DI LAVORO

- Articolo 27 - Personale comandato o distaccato
- Articolo 28 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: Salario accessorio
- Articolo 29 - Personale a tempo determinato
- Articolo 30- Lavoro somministrato
- Articolo 31 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

DISPOSIZIONI FINALI

- Articolo 32 – Disposizioni finali

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL sottoscritto in data 16/11/2022.

Articolo 2 - Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente C.C.I. disciplina gli istituti e le materie demandate a tale livello di contrattazione dalle norme di Legge e dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalle disposizioni in materia.
2. Esso si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato e determinato nonché al personale somministrato qualora contribuisca al raggiungimento degli obiettivi di performance o svolga attività per le quali sono previste specifiche indennità, che danno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. Il presente C.C.I. sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Articolo 3 - Decorrenza, durata, tempi e procedure di applicazione

1. Gli effetti del presente C.C.I. decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, ad eccezione per gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico previsti dal CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. Il presente Contratto conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo Contratto Collettivo Integrativo salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di Contratto Nazionale di Lavoro. Ogni riferimento normativo presente nel C.C.I. è da intendersi dinamico.
4. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutte o specifiche disposizioni del presente Contratto.
5. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 sono negoziati con cadenza annuale.
6. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali la sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, come riportato nell'art. 8 comma 4 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022.
7. Per quanto non previsto nel presente C.C.I. si rinvia al C.C.N.L. vigente.

Articolo 4 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso,

aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate. Il presente istituto resta disciplinato dal presente CCI ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

Articolo 5 – Verifica dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Articolo 6 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008

TITOLO II - QUANTIFICAZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Articolo 7 - Quantificazione e utilizzo delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Ente nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Ente.
2. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dall'Ente, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'attività di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito, secondo la disciplina del presente Contratto, tra i seguenti istituti:
 - premi correlati alla performance organizzativa;
 - premi correlati alla performance individuale;
 - premio individuale, di cui all'art. 81 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022;
 - progressioni economiche;
 - le indennità previste dalla contrattazione nazionale e decentrata a carattere di premialità e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 80, comma 2 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

Articolo 8 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari dell'Ente, le parti convengono che le risorse destinate al finanziamento degli istituti di cui al precedente articolo 4, comma 2, siano ripartite sulla base dei seguenti criteri generali:

- a) le indennità sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per grado di responsabilità o aspetti peculiari negativi in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio;
- b) 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, non appiattimento retributivo;
- c) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- d) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Ente, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- e) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- f) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- g) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti del fondo e sulla base dei criteri di cui agli articoli successivi.

TITOLO III – CRITERI PER LA CORRESPENSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Articolo 9 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance (art. 80, comma 3, C.C.N.L. 16/11/2022)

1. Le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue: performance individuale: 70% performance organizzativa: 30%.
2. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del d.lgs. n. 150/2009.
3. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del Sistema permanente di valutazione dell'Ente in vigore.
4. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance.
5. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno 2023.

Articolo 10 - Maggiorazione del premio individuale (art. 81, commi 2 e 4, C.C.N.L. 16/11/2022)

1. La maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 81 del C.C.N.L. 16/11/2022, è determinata in misura pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale dell'Ente che abbia conseguito una valutazione positiva della performance individuale.
2. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite le risorse destinate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio con esclusione dei titolari di incarichi di E.Q. e considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale.
3. La maggiorazione è attribuita al 10% con arrotondamento all'unità superiore del personale secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
4. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti pari o superiore a 90.
5. La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale.

Articolo 11 - Criteri generali per la progressione economica orizzontale (art. 14 CCNL 16/11/2022)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area e Sezione del Sistema di classificazione, di cui alla Tabella A del CCNL 16/11/2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.
3. I "Differenziali Stipendiali" vengono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7 del presente contratto integrativo, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate ai successi commi, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
4. L'annualità, sotto il profilo giuridico, cui si riferisce la progressione economica è quella nella quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione. L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione.
5. Il Sistema di attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" è basato sui seguenti criteri generali:
 - a) l'ammontare complessivo delle risorse destinate ai "Differenziali Stipendiali" viene individuato in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili nel fondo;
 - b) sulla base delle risorse stanziare per i "Differenziali Stipendiali" vengono avviate le relative procedure con finanziamento dalle risorse stabili di cui adesso art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022;
 - c) il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto;
 - d) per poter accedere alle progressioni economiche occorre aver maturato alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto un'anzianità minima pari a due anni nella posizione economica in godimento;

e) ai fini del computo del requisito di anzianità di cui alla lettera precedente, il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente; pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;

f) per accedere alla procedura di attribuzione della PEO viene stabilita la soglia minima di accesso di punti 70/100 come valore medio del triennio di valutazione precedente riferita alla valutazione della performance individuale. L'attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva in ciascuno degli anni del triennio considerato;

g) accede alla procedura di attribuzione della PEO il dipendente che non sia stato valutato in una annualità del biennio di riferimento, prendendo comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (adesso l'art. 14 comma 2 lettera d) punto 1));

h) in caso di sistemi di valutazione differenti da quello adottato nell'Ente, il punteggio da prendere a riferimento per il biennio di valutazione sarà quello che deriva dalla riparametrazione tra i due sistemi;

i) i "Differenziali Stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: viene attribuito un peso pari al 80% del totale;

- esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: viene attribuito un peso pari al 15% del totale;

- ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi ai quali viene attribuito un peso pari al 5% del totale.

l) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari a 10% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla precedente lettera i);

m) le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile lo scorrimento delle stesse;

n) in caso di parità di punteggio nella graduatoria, la PEO verrà attribuita secondo i seguenti criteri preferenziali:

- maggiore anzianità nel differenziale economico nell'area di appartenenza;

- maggiore anzianità di servizio;

- valutazione più alta nell'anno precedente al triennio di cui alla lettera i) (in caso di parità andando a ritroso fino a una differente valutazione) maggiore età anagrafica.

6. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno operativo 2023.

Articolo 12 – Principi generali applicabili alle indennità per particolari condizioni di lavoro (art. 84 bis C.C.N.L. 16/11/2022) e per specifiche responsabilità (art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022)

1. Con il presente Contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile del Personale/O.I.V.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per grado di responsabilità o aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi: rischio, pregiudizio, pericolo, disagio.

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Responsabile del Personale/O.I.V.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Articolo 13 - Indennità condizioni di lavoro (art. 84 bis C.C.N.L. 16/11/2022)

1. Gli Enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e delle attività implicantil il maneggio di valori.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio:

- conduzione di macchine operatrici;
- raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti;
- manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione;
- lavori di segnaletica stradale notturna;
- potatura di piante;
- attività edili e di cantiere;
- inumazione ed esumazione salme;
- gestione degli impianti di depurazione;
- gestione delle centrali termiche;
- interventi di disinfezione e bonifica ambientale
- attività che comportano esposizione a sostanze pericolose.

3. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità si conviene debba essere erogata ai dipendenti chiamati a svolgere, in via ordinaria (esclusa la turnazione) un orario di lavoro caratterizzato da almeno tre periodi lavorativi (n. 6 timbrature).

4. L'indennità per maneggio valori compete ai dipendenti adibiti, con provvedimento formale, in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa: economo comunale, agente contabile, sub agente contabile. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O./E.Q., sulla base delle presenti disposizioni.

5. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
- Attività disagiata: euro 1,50 al giorno;
- Maneggio valori: euro 1,00 al giorno

6. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 4,50 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente caposettore in ordine all'effettivo svolgimento dell'attività. L'erogazione dell'indennità di maneggio valore al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili.

8. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Articolo 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022)

1. Al personale appartenente alle Aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed E.Q. che non siano titolari di incarico di E.Q. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, specifiche ed ulteriori rispetto a quelle tipiche dell'Area di inquadramento e tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità.

2. Le funzioni di particolare rilevanza collegate all'erogazione della presente indennità sono individuate dal Responsabile del Personale/O.I.V., con atto formale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. L'indennità di specifiche responsabilità è riconosciuta per le seguenti casistiche:

- attribuzione formale di responsabilità di un servizio o di un ufficio all'interno di un settore con conseguente possibilità di adottare atti a rilevanza esterna nei limiti della delega del responsabile e/o di sovrintendere il lavoro di parte dei dipendenti del settore garantendo l'attuazione delle direttive impartite dal responsabile o degli organi politici eventualmente competenti;
- delega di funzioni di cui all'articolo 17 comma 1 lett. b), d), e) del D.lgs. n. 165/2001;
- responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
- attribuzione formale di incarico di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore anche con autonomia funzionale;
- autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza;
- le ipotesi di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 se previste nel Sistema per il conferimento, revoca e graduazione dell'indennità per specifiche responsabilità adottato dall'Ente.

4. La misura dell'indennità viene graduata nel sistema di misurazione e valutazione dell'Ente tenendo conto: del grado di autonomia operativa, del numero di dipendenti assegnati al servizio o all'ufficio, della categoria di appartenenza.

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

6. Le indennità di cui ai commi 1 e 5 del presente articolo sono incompatibili con quella di cui all'articolo 97 del C.C.N.L. 16/11/2022.

7. Sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

8. Gli importi da attribuire sono proporzionalmente ridotti: per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale; nei casi di fruizione di aspettative; in caso di assenza connessa a gravi patologie richiedenti terapie salvavita dopo i primi trenta giorni di assenza; per i giorni di sospensione disciplinare o sino alla revoca.

9. Gli importi da attribuire sono soggetti alle eventuali decurtazioni di legge.

10. Nei casi di rapporti lavorativi iniziati o cessati in corso d'anno o di affidamento in corso d'anno di specifiche responsabilità l'importo è riproporzionato rispetto ai mesi di effettiva prestazione.

11. I risparmi del budget contrattato costituiranno economie e in accordo con OO.SS. e RSU confluiranno nella quota destinata a premiare la performance individuale del personale dipendente.

Articolo 15 - Misure di "welfare integrativo"

1. In applicazione dell'articolo 82, del CCNL 16 novembre 2022, le parti danno atto che le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, a decorrere dall'annualità 2023, sono verificate in sede di contrattazione annuale nei limiti delle risorse disponibili.

Articolo 16 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, tenuto conto anche di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente/Responsabile del Settore/servizio competente.

3. I compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16 novembre 2022 previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
- compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);
- recupero dell'evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p), del D.lgs. n. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del D.L. n. 269/2003).

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione degli istituti, con atto del Dirigente/Responsabile del Settore/servizio competente.

5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del d.l. n. 95/2012, ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.

6. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'Organo di governo dell'Ente e validato dal competente Collegio dei Revisori dei conti, con atto del Responsabile del Settore competente. Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, lettera a), del CCNL 16 novembre 2022.

7. I richiami alle normative si intendono dinamici e non esaustivi e, pertanto, si fa espresso rinvio alle singole disposizioni di legge in materia.

TITOLO IV – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Articolo 17 - Definizione del budget destinato alla retribuzione di posizione e di risultato

1. Le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di risultato del personale incaricato di E.Q. vengono determinate in una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato secondo quanto disposto dall'articolo 17, comma 4 del C.C.N.L. 16/11/2022.

2. La predetta misura può essere annualmente rideterminata in aumento, con conseguente diminuzione della quota destinata alla retribuzione di risultato con provvedimento del Sindaco o del responsabile della gestione del personale sentita la Conferenza dei capisettori. In assenza di un provvedimento in tal senso si intende confermata la quota qui prevista.

3. L'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato sarà oggetto di contrattazione integrativa secondo quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera u) del medesimo C.C.N.L. 16/11/2022.

4. In ossequio al parere Aran 12787/2018, le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di incarichi di E.Q. non utilizzate nel corso di ciascun anno costituiscono economie di bilancio.

Articolo 18 - Criteri di erogazione della retribuzione di risultato

1. Al fine di poter liquidare la retribuzione di risultato è necessario che gli incaricati di E.Q. siano valutati positivamente in base alla metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di E.Q. in vigore nell'Ente.
2. Costituiscono requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante del personale titolare di incarico di E.Q. dell'Ente:
 - a) l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento, ad eccezione del richiamo verbale;
 - b) il conseguimento del 60 per cento del punteggio massimo previsto dal Regolamento per la misurazione e valutazione.
3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato viene erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, tenendo conto dei seguenti criteri:
 - a) viene individuato un budget base nominale attraverso la suddivisione della quota destinata a finanziare l'indennità di risultato per il numero delle posizioni;
 - b) il budget nominale iniziale viene attribuito proporzionalmente al punteggio (totale) della scheda di valutazione ottenuto da ciascun titolare di incarichi di E.Q. che accede al sistema premiante;
 - c) le economie derivanti da incarichi di elevata qualificazione che conseguano a una valutazione inferiore al 60% del punteggio massimo previsto dalla metodologia di valutazione dell'Ente e le economie derivanti dalla distribuzione di cui alla precedente lettera b) vengono ulteriormente attribuite proporzionalmente al punteggio (totale) della scheda di valutazione ottenuto da ciascun titolare di incarichi di E.Q. che accede al sistema premiante.
4. I titolari di incarichi di E.Q. che hanno costituito o cessato l'incarico in corso d'anno, percepiscono l'incentivo (sia quello riferito all'incarico principale, sia quello riferito all'eventuale incarico ad interim) in relazione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico, fermi restando i requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante definiti al precedente comma 2.
5. Non è prevista alcuna riduzione della retribuzione di risultato in caso di corresponsione di importi derivanti da altre forme incentivanti, ivi compresi i compensi aggiuntivi di cui all'art. 20 del CCNL 16/11/2022.

Articolo 19 - Retribuzione di risultato per incarichi ad interim

1. Ai sensi dell'articolo 17 comma 5 del C.C.N.L. 16/11/2022, in caso di posizione vacante, al titolare di incarico di E.Q., che, oltre al proprio incarico, abbia ricevuto, ad interim, la reggenza di un altro incarico di cui all'articolo 16 comma 2 del C.C.N.L. 16/11/2022, in aggiunta alla retribuzione di risultato per l'incarico principale è corrisposta anche la retribuzione di risultato per la struttura diretta temporaneamente, quantificata in un importo che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
2. La misura della indennità viene quantificata secondo il vigente Sistema di misurazione della performance dell'Ente tenuto conto della complessità delle attività, del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché della natura e delle caratteristiche degli obiettivi assegnati.
3. Il valore effettivo della retribuzione di risultato relativo alla struttura retta ad interim sarà determinato in modo proporzionale alla valutazione ricevuta per l'incarico ad interim e alla durata.

TITOLO V – POLIZIA LOCALE

Articolo 20 - Indennità di funzione (art. 97 C.C.N.L. 16/11/2022)

1. L'indennità, prevista dall'art. 97 del CCNL 16/11/2022, può essere riconosciuta al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di Elevata Qualificazione, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'indennità, analogamente all'indennità di specifiche responsabilità, è prevista per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità nel rispetto dei seguenti criteri generali:
 - a) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, tenendo conto delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente;

- b) non possono essere retribuiti con il presente compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- c) l'ammontare delle risorse destinate a finanziare il presente istituto contrattuale è stabilito nel C.C.I. economico annuale;
- d) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo, a livello di Ente, destinato a finanziare l'indennità di funzione;
- e) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono individuate con provvedimento del Responsabile del Settore di polizia locale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- f) gli incarichi scadono al 31 dicembre di ogni anno e alla scadenza il dirigente dovrà rinnovarli con atto formale. Per specifiche esigenze la durata dell'attribuzione delle specifiche responsabilità può essere inferiore all'anno.
- g) L'ammontare dell'indennità di funzione viene determinata negli importi annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità indicati nella tabella che segue: La relativa pesatura tiene conto del grado rivestito secondo la seguente scala:
Grado medio Agente (Area degli Istruttori): Da € 500,00 a 1.000,00
Grado alto Sottufficiali o agenti di coordinamento (Area degli Istruttori e Area dei funzionari e E.Q.): Da € 1.000,00 a 2.000,00
Grado molto alto Ufficiali (Area Funzionari e E.Q.): Da € 2.000,00 a 2.500,00

3. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo, si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

4. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattualmente determinate. L'indennità non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro, comunque effettuate, utilizzandosi, ai fini della sua erogazione, il criterio della prevalenza del servizio prestato calcolata con riferimento all'anno di competenza.

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 16/11/2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) CCNL 16/11/2022;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Articolo 21 – Utilizzo proventi delle violazioni al Codice della Strada (art. 98 C.C.N.L. 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'articolo 98 del C.C.N.L. 16/11/2022 le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al Codice della Strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della Polizia Locale, sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio (È fatta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche prima del 21/05/2018);
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della Giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

Articolo 22 - Indennità di servizio esterno (art. 100 C.C.N.L. 16/11/2022)

1. L'indennità viene erogata al personale di Polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. Si intendono resi in via continuativa i servizi che impegnano il dipendente all'esterno ordinariamente e senza interruzione almeno il 75% dell'orario di lavoro giornaliero).
2. L'indennità, stabilita in euro 2,5 al giorno è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità.
4. L'indennità di servizio esterno è riconosciuta agli aventi diritto a seguito di apposita attestazione mensile del Responsabile della Polizia Locale, delle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'articolo 37 c. 1 lett. b) del C.C.N.L. del 6.7.1995 e ss.mm.ii., con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva e con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Articolo 23 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56 ter C.C.N.L. 21.05.2018)

1. Il presente articolo disciplina le modalità di pagamento al personale della polizia locale delle ore di servizio svolto dallo stesso in attività di sicurezza e polizia stradale in occasione di iniziative a carattere privato, ai sensi dell'art. 22 comma 3 bis del D.L. n. 50/2017 e ss.mm. e ii., e nei limiti stabiliti in apposito regolamento comunale.
2. Per le esigenze di cui al comma 1, le ore di servizio aggiuntivo svolte dal personale al di fuori dell'ordinario orario di lavoro sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 comma 5 del CCNL 14/09/2000.
3. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente articolo siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro 14 straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
4. Le ore di servizio rese per le attività di cui al presente articolo non concorrono alla verifica del limite massimo di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 4 del CCNL 1/04/1999 e art. 38 comma 3 del CCNL 14/09/2000.
5. Analogamente le stesse ore non saranno considerate ai fini del calcolo del tetto massimo al Fondo per gli straordinari di cui all'art. 14 comma 1 del CCNL 1/04/1999.
6. Per la quantificazione delle ore di lavoro prestate dal personale della polizia locale può essere considerato tutto il servizio prestato sia ordinario che straordinario.
7. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui al presente articolo sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate nell'ambito delle risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori e portate in incremento del Fondo destinato al lavoro straordinario, secondo la disciplina definita nel regolamento comunale.
8. Per l'organizzazione delle attività di cui al presente articolo sarà annualmente predisposto un elenco di dipendenti che decideranno di aderire in via preventiva e su base volontaria. I dipendenti inseriti nell'elenco annuale saranno chiamati a prestare il proprio servizio con un criterio di rotazione che assicuri pari possibilità indistintamente a tutti gli aderenti, senza possibilità di scelta individuale.

TITOLO VI – ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 24 - Turnazione (art. 30 CCNL 16/11/2022)

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'articolo 30 del C.C.N.L. 16/11/2022.
2. L'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata ed avvicendata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è pari a 1 mese.
3. Si considera equilibrata ed avvicendata la distribuzione dei turni, qualora le prestazioni lavorative svolte in turnazione siano eseguite tendenzialmente in pari numero (distribuzione equilibrata) per ciascuno dei turni,

antimeridiano, pomeridiano ed eventualmente notturno, stabiliti dall'articolazione dell'ente (distribuzione avvicendata).

4. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.

5. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi. 6. I lavoratori turnisti che prestano la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d).

Articolo 25 - Lavoro straordinario (art. 32 C.C.N.L. 16/11/2022) e banca delle ore (art. 33 CCNL 16/11/2022)

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è riportato nel CCI economico.

2. Il Fondo disponibile è ripartito tra i vari settori in sede di conferenza di organizzazione e gestito dai rispettivi caposettori.

3. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue.

4. Il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 60 ore annuali.

5. le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

6. Le ore non fruite a permessi entro il termine previsto dalla contrattazione nazionale saranno poste in liquidazione con il pagamento dell'ultima mensilità dell'anno successivo a quello di accantonamento.

Articolo 26 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 C.C.N.L. 16/11/2022)

1. La disciplina dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 16 Novembre 2022 è determinata dall'Ente in appositi discipline e provvedimenti adottati nel rispetto del sistema di relazioni sindacali previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

2. Rispetto all'orario ordinario di lavoro è ammessa una tolleranza massima di 15 minuti mediante posticipazione in entrata e in uscita da recuperarsi nella medesima giornata.

3. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile che trova applicazione esclusivamente nei casi di articolazione oraria ordinaria a tempo pieno e parziale. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, servizi in turno, vigilanza ingresso scuola, durante l'orario di apertura al pubblico, etc..).

4. La flessibilità prevede un'entrata o un'uscita anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

5. Il personale che accede all'istituto è individuato con apposito provvedimento del capo settore dando precedenza ai dipendenti che documentano di trovarsi in particolari situazioni personali o familiari, tenuto conto anche di quanto previsto nel Piano triennale delle Azioni positive adottato dall'Ente. A titolo esemplificativo: presenza nel nucleo familiare di persone con disabilità gravi (Legge 104/92 articolo 3, comma 3), di figli di età inferiore a sei anni, nuclei familiari monogenitoriali con figli di età inferiore a anni 14.

6. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità, così come disciplinato nei punti precedenti, deve essere recuperato entro due mesi successivi secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

TITOLO VII - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 27 - Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel contratto collettivo nazionale e nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi

necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio, anche al fine di rendere coerenti le valutazioni secondo la propria disciplina.

Articolo 28 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: salario accessorio

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni descritte in norme specifiche nel contratto integrativo.

Articolo 29 - Personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali e verticali.

2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Articolo 30 - Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di Legge in materia.

3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Articolo 31 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'articolo 53, commi 2 e 8, del C.C.N.L. 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e solo se compatibile con le esigenze organizzative così come valutate dall'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 32 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Letto confermato e sottoscritto

LE DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

- F.to sig. Giuseppe CIRRONIS
- F.to dott.ssa Angela Maria NATALE
- F.to rag. Cristina SCARAMUZZA

I RAPPRESENTANTI SINDACALI

- F.to Dott. Simone ZAMBELLI
- F.to Dott. Americo FIMIANI

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023/2025

PARTE ECONOMICA Annualità 2023

1. DETERMINAZIONE RISORSE DECENTRATE

Il Fondo Risorse Decentrate anno 2023, la cui destinazione economica è oggetto del presente atto è stato determinato rispettando quanto stabilito dalla normativa vigente e risulta attualmente composto da una restante parte stabile pari a 21.651,19 € e una restante parte variabile pari 12.260,48 €, come da tabella allegata al seguente atto.

2. UTILIZZO PARTE STABILE

La restante parte stabile del fondo verrà utilizzata per finanziare le Progressioni Economiche Orizzontali (P.E.O.) storiche pari a 14.735,67 €, le Indennità di Comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004, quota a carico fondo) pari a 3.539,16 € e le differenze stipendiali (Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – tra B3 e B1 e tra D3 e D1) pari a 1.124,90 €. La Parte Stabile risulterà così avere un saldo positivo pari a 2.251,50 €, che sarà reso disponibile insieme alla Parte Variabile.

3. UTILIZZO PARTE VARIABILE

La restante parte variabile del fondo, integrata con l'avanzo di parte stabile di cui al paragrafo precedente, sarà utilizzata per:

- pagamento risorse vincolate (art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16/11/2022) così suddivise:
 - incentivi per funzioni tecniche: **3.993,29 €**
- finanziare indennità previste dal CCNL 16/11/2022 (artt. 80-84-84 bis-97-98-99-100) per un totale di **3.060,00 €**, di cui 960,00 € già erogati nell'anno in corso a n. 3 dipendenti;
- finanziare i premi correlati alle performances, individuali e organizzative, e i progetti annuali, secondo la seguente divisione come previsto dal CCNL 16/11/2022:

Progetti annuali: **7.098,39 €**

Performance individuale e organizzativa: **4.353,59 €**

4. FONDO LAVORO STRAORDINARIO

Il Fondo per il Lavoro Straordinario risulta attualmente pari a 866,90 €. Alla data odierna sono stati già erogati pagamenti per gli straordinari per un totale di 866,90 €.

5. INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO FUNZIONARI E.Q. TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Le somme destinate al pagamento delle indennità di posizione, per i n. 3 funzionari E.Q., e delle relative indennità di risultato (stabilite in un massimo del 25% dell'indennità di posizione) sono quantificate in un totale di 30.910,00 €, nel rispetto del limite trattamento accessorio (art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017).

6. NORME FINALI

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso compatibili.

Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il C.C.N.L. vigente. Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.

Letto confermato e sottoscritto

LE DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

– F.to sig. Giuseppe CIRRONIS

– F.to dott.ssa Angela Maria NATALE

- F.to rag. Cristina SCARAMUZZA

I RAPPRESENTANTI SINDACALI

- F.to Dott. Simone ZAMBELLI
- F.to Dott. Americo FIMIANI