

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI)
Normativo del personale dipendente del Comune di Golasecca
per gli anni 2024-2025**

A seguito del parere favorevole espresso dall'Organo di Revisione sull'ipotesi di CCDI parte normativa, e a seguito della deliberazione n. 25 del 26.04.2024, con la quale la Giunta comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del CCDI Normativo per il personale dipendente, il giorno 29.04.2024 si sono riunite:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Presidente, dott. Rocca Rocco Segretario Comunale
- Responsabile dott. Nobili Luca Area Finanziaria

e

La Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti:

- delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:
 - FP CGIL Sergio Lommazzo
 - UIL FPL Antonio Durante

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Golasecca.

Tommaso Legato



UN

SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 Campo di applicazione	3
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	3
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	4
Art. 3 Sistema delle Relazioni Sindacali	4
Art. 4 Soggetti Sindacali	4
Art. 5 Interpretazione Autentica.....	4
TITOLO III STANZIAMENTO E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	5
Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	5
Art. 7 Differenziazione del premio individuale	6
Art. 8 Criteri di ripartizione delle risorse correlate ai "servizi conto terzi" (art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21/5/2018	6
TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	7
Art. 9 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato del personale incaricato di EQ.....	7
TITOLO V ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	8
Art. 10 Progressioni tra le Aree	8
Art. 11 Progressioni economiche all'interno delle Aree.....	8
TITOLO VI ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO	10
Art. 12 Orario di lavoro	10
Art. 13 Turnazioni.....	10
Art. 14 Orario di lavoro flessibile e diritto al buono pasto.....	11
Art. 15 Orario multiperiodale	12
Art. 16 Riduzione dell'orario.....	12
Art. 17 Rapporto di lavoro a tempo parziale	13
Art. 18 Orario di lavoro straordinario.....	13
TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO	14
Art. 19 Indennità condizioni di lavoro.....	14
Art. 20 Indennità per specifiche responsabilità	16
Art. 21 Reperibilità	19
Art. 22 Messaggi notificatori.....	19
Art. 23 Compensi derivanti da norme di legge.....	20

TITOLO VIII IL LAVORO A DISTANZA	22
Art. 24 Nuova modalità organizzativa del lavoro.....	22
TITOLO IX LE SEZIONI CONTRATTUALI.....	23
SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE.....	23
Art. 25 Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione	23
Art. 26 Indennità di funzione.....	23
Art. 27 Indennità di servizio esterno.....	24
Art. 28 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	25
SEZIONE DEGLI ORDINI E ALBI PROFESSIONALI	25
Art. 29	25
Personale iscritto ad ordini o albi professionali.....	25
TITOLO X FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE.....	26
Art. 30 Destinatari e processi della formazione.....	26
Art. 31 Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo.....	26
Art. 32 Welfare Integrativo	27
TITOLO XI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI E ECCEDEXENZE DI PERSONALE..	28
Art. 33 Servizi Minimi essenziali in caso di sciopero	28
Art. 34 Altre materie demandate alla contrattazione decentrata.....	28
Art. 35 Disposizioni finali.....	28

Tommaso Leque



LN

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione di Golasecca, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d.lgs. n. 165/2001".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha durata triennale decorrente dalla data di sottoscrizione del presente salvo che:
 - a. per la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. per la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa decorrenza prevista del presente contratto relativa a specifici istituti normativi ed economici indicati. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia alle norme di legge e di CCNL vigenti.
5. Le Parti si riservano di riaprire una nuova sessione di trattativa qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Sommario legge



LN

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Sistema delle Relazioni Sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto delle proprie prerogative ed obblighi.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è quello espressamente indicato negli artt. 4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa) del CCNL 2019-2021, che integrano in ogni loro parte il presente CCDI per quanto espressamente previsto.
4. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Organismo Paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCDI.
5. Le riunioni nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio e il personale dipendente che partecipa in qualità di soggetto sindacale individuato ai sensi dell'art. 4 del presente CCDI è considerato in servizio a tutti gli effetti.

Art. 4

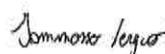
Soggetti Sindacali

1. I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'art. 3 del presente CCDI, sono quelli individuati dall'art. 7, comma 2, del CCNL 2019-2021.
2. Ai medesimi soggetti viene assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.

Art. 5

Interpretazione Autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCDI, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del CCNL 2019-2021 le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Trovano applicazione le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 2019-2021.

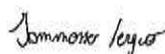


TITOLO III STANZIAMENTO E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali, e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. L'esito della valutazione della performance organizzativa e individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, come risultante dal Regolamento sul Sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti e del Segretario Comunale approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 128 del 12.12.2011, che si intende qui interamente richiamato, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'esito della valutazione della performance individuale è altresì determinante nell'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree, come definito al successivo art. 15 del presente CCDI.
3. Ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettera b), del CCNL 2019-2021, costituiscono oggetto di confronto i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance.
4. L'Ente si impegna ad assicurare il necessario coinvolgimento dei dipendenti nella definizione degli obiettivi di performance.
5. Nel valutare l'apporto partecipativo ai sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sono equiparate al servizio le assenze derivanti da:
 - a) *infortunio sul lavoro;*
 - b) *assenza per ricovero ospedaliero, nei limiti di 60 giorni l'anno;*
 - c) *assenza per terapie salvavita,*
 - d) *congedo obbligatorio di maternità e/o paternità;*
 - e) *congedo parentale al 100%;*
 - f) *permessi di cui alla L. 104/1992;*
 - g) *permessi retribuiti per donazione sangue e per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52;*
 - h) *assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194;*
 - i) *permessi di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica;*
 - j) *permessi, distacchi ed aspettative sindacali.*
6. In ogni caso, i premi incentivanti disciplinati dal presente articolo sono corrisposti di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di valutazione, al personale avente diritto.
7. Le schede di valutazione individuale relative al sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo sono da intendersi applicabili anche per il riconoscimento delle progressioni economiche interne alle Aree (art. 14 CCNL cd "differenziali stipendiali"), per le procedure comparative per le progressioni fra Aree (art. 15 CCNL), nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, in cui la legge o il contratto collettivo faccia riferimento alla valutazione conseguita dal personale interessato.
8. Le schede di valutazione vengono inserite nel Fascicolo personale istituito ai sensi dell'art. 27 del CCNL.



Art. 7

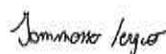
Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita ai sensi dell'art. 81 del CCNL la maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Il premio aggiuntivo è riconosciuto ad un numero massimo pari al 5% dei dipendenti (art. 81, comma 3, del CCNL) che hanno ricevuto le valutazioni più alte, con arrotondamento all'unità inferiore e un minimo di una unità.
3. Al personale di cui al comma 2, è riconosciuta una maggiorazione nella misura del 20% (art. 81, comma 2) del valore medio pro capite dei premi destinati alla Performance Individuale.
4. In caso di parità di punteggio, la quota di cui al presente articolo sarà equamente divisa tra i dipendenti interessati.

Art. 8

Criteri di ripartizione delle risorse correlate ai "servizi conto terzi" (art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21/5/2018

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l'Amministrazione può stipulare contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; eroga prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza. Le risorse derivanti da tali istituti sono annualmente destinabili al salario accessorio del personale non dirigente ad incremento della parte variabile dei fondi (risorse ex art. 67, c. 3, lett. a), CCNL21/5/2018), secondo le percentuali definite con apposito regolamento.
2. Tali risorse sono destinate interamente al personale dipendente coinvolto nella gestione del servizio.
3. La rendicontazione delle risorse disponibili correlate ai servizi offerti e del personale interessato, sarà a cura di ciascun Ufficio coinvolto che, a consuntivo, unitamente alla rendicontazione economica, comunicherà al Servizio Finanziario anche il personale coinvolto in ogni iniziativa e il relativo grado di apporto, applicando i criteri del sistema di valutazione.
4. Qualora si generino economie legate al rispetto del tetto sopra richiamato, le stesse saranno destinate al finanziamento della produttività generale.
5. Del ruolo di coordinamento ricoperto dalle Elevate Qualificazioni si tiene conto, sulla base di criteri stabiliti nel sistema di valutazione, per la quantificazione dell'indennità di risultato.



TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 9

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato del personale incaricato di EQ

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e di risultato e assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, a eccezione dei compensi previsti dalle vigenti normative.
2. Si rinvia all'apposito sistema dell'Ente di disciplina del conferimento, della revoca e della graduazione degli incarichi di Posizione Organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 29.02.2024.
3. Ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettere d) ed e), del CCNL 2019-2021, costituiscono oggetto di confronto i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione e i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.



UN

Samuele Legger

TITOLO V ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 10

Progressioni tra le Aree

1. Secondo quanto previsto dall'art. 5 (Confronto) del CCNL 2019-2021 i criteri per le procedure valutative per le progressioni tra le Aree di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL 2019-2021 sono fissate sulla base di apposito regolamento

Art. 11

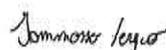
Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.
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.Lgs.n.165/2001e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL.
3. I differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna AREA sono previsti dall'art. 78 del CCNL, ivi inclusi i differenziali maggiorati destinati alle Sezioni della Polizia Locale, Educativo e Scolastico, Ordini e Albi Professionali.
4. L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigenza del precedente sistema di classificazione;
 - b) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL.

5. La procedura per il conferimento si determina nel seguente modo:

L'Amministrazione a conclusione dell'accordo di ripartizione delle risorse di cui all'art. 7 del CCNL che prevede il finanziamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali disciplinati dal presente articolo, indice, tramite pubblicazione sul sito e avviso sulla bacheca informatica del Comune, ovvero invio a mezzo di posta elettronica sulla casella del dipendente, la procedura selettiva in cui, oltre ai pre-requisiti indicati al comma 4 del presente articolo, verranno indicati i seguenti fattori di valutazione:

- a) La media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre o due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità;
- b) L'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 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: 2 punto per ogni anno di anzianità di servizio maturata dall'ultima progressione economica effettuata in eccesso rispetto ai 3 anni minimi richiesti;

Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati sono così ponderati:

- Criterio a) : peso non inferiore al 40%
 - Criterio b) : peso non superiore al 60%
-
- e) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
 - minor numero di progressioni economiche effettuate;
 - maggiore anzianità presso l'ente;
 - maggiore età anagrafica;
 - migliore valutazione nell'ultimo anno.

6. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

7. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.

8. L'Amministrazione acquisisce i dati relativi ai fattori valutativi direttamente dal Fascicolo Personale del dipendente di cui all'art. 27 del CCNL. Il dipendente può anche chiedere di inserire ulteriori aggiornamenti valutabili sulla base di quanto espressamente previsto dal presente articolo, al fine di rendere più puntuale la valutazione in itinere. Gli atti acquisiti e considerati vengono inseriti definitivamente nel Fascicolo Personale. Nel corso della fase istruttoria al dipendente dev'essere consentita la piena conoscibilità degli atti acquisiti dal Dirigente per la valutazione in essere.

9. Per il personale comandato o distaccato l'ente acquisirà le valutazioni e le informazioni necessarie ai fini dei criteri previsti dal presente articolo.

10. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

11. La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.

12. Entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza di tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo, gli interessati possono presentare all'ufficio appositamente

Amministratore delegato

indicato in calce alla graduatoria osservazioni o documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione. Nei successivi 15 giorni viene resa pubblica, con le stesse modalità della provvisoria, la graduatoria definitiva.

13. Gli interessati possono proporre ricorso entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria definitiva. Al fine di valutare gli eventuali ricorsi, viene istituita una Commissione di garanzia costituita dagli apicali dell'Ente (EQ) e presieduta dal Segretario Comunale, che convoca l'interessato entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, decidendo nello stesso termine in merito.

14. Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 60 giorni dalla conclusione della procedura.

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno delle aree				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore al 40%)	Esperienza professionale (non superiore al 40%)		Totale massimo
Operatori	60	40		100
Operatori esperti	60	40		100
Istruttori	60	40		100
Funzionari E.Q.	70	30		100

TITOLO VI ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 12

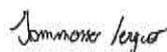
Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro a tempo pieno è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66/2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. L'articolazione delle tipologie di orario di lavoro è oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. a), del CCNL 2019-2021.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche e a un giorno di riposo settimanale che deve essere obbligatoriamente di ventiquattro ore a cui si aggiungono le undici ore di riposo giornaliero, secondo quanto prevede l'art. 9 del d.lgs. n. 66/2003.

Art. 13

Turnazioni

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali nonché nel caso di servizi in gestione associata, l'Ente può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Di norma, la programmazione delle attività turnanti viene effettuata su base mensile ed è portata a conoscenza del personale interessato almeno 15 gg prima dell'inizio del periodo programmato, fatti salvi diversi termini previsti dall'Ente capo convenzione dei servizi in gestione associata.



2. L'indennità che consegue allo svolgimento dell'attività in turni (i cui valori sono stabiliti all'art. 30, comma 5, del CCNL) spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno, con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i criteri di cui all'art. 30, comma 3, del CCNL 2019-2021.
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. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino. È inoltre escluso dall'effettuazione dei turni notturni il seguente personale:
 - personale di età superiore ai 50 anni di età
 - personale con anzianità di servizio superiore a 30 anni
 - le lavoratrici madri di un figlio di età inferiore a tre anni o, alternativamente, i padri conviventi con le stesse.
 - la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.
 - i lavoratori che abbiano «a proprio carico» una persona con disabilità riconosciuta «in stato di handicap» ai sensi della Legge n.104/1992, art 3, comma 2) e 3).
6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021.

Art. 14

Orario di lavoro flessibile e diritto al buono pasto

1. L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio, che a sua volta va inteso come il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità della struttura degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza. L'orario di apertura al pubblico, infine, rappresenta il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

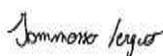
2. L'articolazione dell'orario è definita dal competente responsabile di servizio nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali, specie in materia di relazioni sindacali e della legge.

3. L'orario di lavoro è fissato in 36 ore settimanali ed è articolato di norma su cinque giorni settimanali, fatta salvo per quei servizi che per le funzioni espletate hanno previsto l'orario su sei giorni settimanali.

Ad ogni dipendente comunale, responsabili di servizio compresi, viene consegnato un tesserino magnetico che serve a rilevare l'orario di ingresso e di uscita; è ad uso individuale, è strettamente personale, non è cedibile ed è custodito direttamente dalla persona a cui è rilasciato.

Ogni utilizzo abusivo sarà soggetto alle sanzioni disciplinari previste dalla normativa contrattuale.

Viene stabilita la possibilità di usufruire della flessibilità dell'orario sia in ingresso che in uscita di una ora anticipata o posticipata rispetto all'orario vigente, intendendosi la compensazione automatica tra anticipazione e posticipazione dell'ingresso e dell'uscita nell'ambito della fascia



flessibile, su base giornaliera ovvero eccezionalmente su base settimanale, fatto salvo il rispetto dell'orario di apertura al pubblico. Si dà atto che l'ingresso anticipato rispetto a qualsiasi turno orario, eccedente la fascia di flessibilità non sarà comunque conteggiato come presenza qualora ecceda ulteriori sessanta minuti, salvo casi di comprovata necessità (neve, sabbiatura, funerali.....).

Le maggiori presenze registrate ad ogni turno di servizio verranno così computate:

- se inferiori a sessanta minuti in monte ore "flessibilità". Verranno in tal senso utilizzate per compensare le minori presenze che si registreranno nell'ambito della fascia di flessibilità;
- se superiori o uguali a sessanta minuti in monte ore "straordinari" da liquidare o recuperare.

Eventuali ritardi eccedenti la fascia di flessibilità dovranno essere debitamente giustificati e recuperati come segue:

- a) - usufruendo dei minuti in credito di flessibilità accumulati nell'arco della settimana di riferimento o immediatamente precedente;
- b) - svolgendo prestazione di pari durata nell'arco della settimana di riferimento.

Il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un obbligo per tutto il personale dell'ente e va accertato mediante forme di controllo obiettivo di tipo automatizzato.

Il buono pasto matura per tutto il personale che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35, comma 2, del CCNL, sia chiamato a svolgere la propria prestazione al mattino con prosecuzione al pomeriggio, al pomeriggio con prosecuzione alla sera o alla sera con prosecuzione alla notte con una pausa non inferiore a 30 minuti e non superiore a due ore ed il servizio effettivamente svolto, dopo il pasto, sia di almeno di due ore.

Qualora la prestazione di lavoro eccede la sei ore, il personale deve beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

Il valore unitario del buono pasto è attualmente fissato in €6,00.

Art. 15

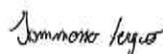
Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 16

Riduzione dell'orario

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali e in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario a 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del comma 1 sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario e/o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.



Art. 17

Rapporto di lavoro a tempo parziale

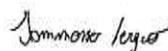
1. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53, comma 2, del CCNL 21.05.2018 è elevato dal 25% al 35% dei posti complessivamente previsti nei settori di appartenenza dei dipendenti interessati, rilevati al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione delle Elevate Qualificazioni.
2. Sono individuate come gravi situazioni familiari:
 - L'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea).
 - Dipendente portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/1992, articolo 3, comma 3.
 - Gravi patologie di familiari, parenti fino al terzo grado e affini fino al secondo grado, non necessariamente conviventi e portatori di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/1992, art. 3, comma 3.
 - Dipendente portatore di handicap non in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/1992, art. 3, comma 1.
 - Figlio portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/1992, art. 3, comma 3.
 - Figlio portatore di handicap non in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/1992, art. 3, comma 1.
 - Figlio di età non superiore agli anni 14.
 - Unico genitore con il minore di età anche superiore agli anni 14 e inferiore agli anni 18 nel caso in cui vi sia: assenza fisica (morte del genitore o grave infermità accertata con documentazione medico legale che non consente di svolgere il ruolo genitoriale) o giuridica (mancato riconoscimento da parte di un genitore); abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria; affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria.
 - Dipendente con una invalidità certificata da una commissione pubblica.
 - Persona presso la residenza del dipendente, in condizione di handicap grave ai sensi della Legge 104/1992, art. 3, comma 3.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate ed esaminate senza limiti temporali.
4. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019-2021.
5. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, oppure nega la stessa.
6. 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.

Art. 18

Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente è destinato un fondo per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. Per l'anno 2024 tale fondo risulta pari ad € 1.502,04

 LN



2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese primo quadrimestre di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali e successiva comunicazione ai lavoratori.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate e, in caso di adesione alla banca delle ore, spetta la maggiorazione prevista dall'art.38 CCNL 2000.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
5. I compensi per lavoro straordinario, ad eccezione di quello elettorale, vanno liquidati sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente caposettore.
6. I compensi per lavoro straordinario elettorale sono liquidati a conclusione di tutti gli adempimenti previsti nel provvedimento di autorizzazione, sulla base del provvedimento medesimo e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.
7. I compensi per lavoro straordinario saranno erogati dopo aver effettuato un minimo di prestazione, oltre il proprio orario di lavoro, per un minimo di 30 minuti (trenta). La differenza inferiore sarà comunque conteggiata a titolo di recupero.
8. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
9. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi 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 da ciascun ente.
10. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.

TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 19

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;



- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - 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 ed è quantificata in Euro 4,2 al giorno (per servizio esterno) Euro 2,2 al giorno (per servizio interno) ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
3. Si conviene che l'istituto per il rischio trovi applicazione solo con riguardo al personale operaio, ascritto alle categorie A e B, adibito allo svolgimento delle seguenti mansioni:
- conduzione di macchine operatrici,
 - manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione,
 - lavori di segnaletica stradale,
 - potature di piante,
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati 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 caposervizio in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose.
5. Ai fini dell'erogazione dell'indennità non si terrà conto ai fini del conteggio delle presenze in servizio dei giorni di assenza effettuati per le malattie.
6. Si conviene che l'istituto del disagio trovi applicazione solo con riguardo al personale operaio, ascritto alle categorie A e B, adibito allo svolgimento delle seguenti mansioni:
- per remunerare specifiche modalità e condizioni non solo spaziali ma anche temporali della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori.
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità di servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- Si conviene che l'istituto del disagio trovi applicazione altresì per il personale ascritto alla categoria C adibito allo svolgimento della seguente mansione:
- apertura sportello anagrafe al pubblico anche in altri orari su appuntamento e per la gestione mortuaria;
7. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente per 250 gg lavorativi 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 caposervizio in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni disagiate.
8. Ai fini dell'erogazione dell'indennità non si terrà conto ai fini del conteggio delle presenze in servizio dei giorni di assenza effettuati per malattie.
9. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate.
10. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione



Simone Legger

organizzativa.

11. La relativa indennità viene stabilita per un importo di Euro 1,5 al giorno.

12. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina ad agente contabile.

13. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.

14. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022.

15. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

22

Art. 20

Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risultino titolari di un incarico di EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019-2021, secondo gli importi massimi stabiliti dall'art. 84 cit. e per le specifiche responsabilità che sono elencate, a titolo meramente esemplificativo, dalla medesima disposizione contrattuale.
2. Il riconoscimento di tali specifiche responsabilità è effettuato con provvedimento del Dirigente/Responsabile ed è motivato tenendo conto dei seguenti criteri generali:
 - grado di autonomia operativa;
 - complessità dell'attività;
 - responsabilità gestionale;
 - responsabilità istruttoria;
 - responsabilità di sistemi relazionali complessi.
3. È in ogni caso escluso che con la locuzione "specifiche responsabilità" possa identificarsi la sola responsabilità del procedimento. Inoltre, non possono essere valorizzati ai fini della corresponsione della presente indennità 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
4. La conferenza dei Responsabili, presieduta dal Segretario comunale, gradua le specifiche responsabilità conferite a ogni dipendente nel rispetto della seguente griglia di valutazione:

UN



Simone Lega

PER L'AREA ISTRUTTORI:

Compenso attribuibile fino ad un massimo di €. 3.000,00

Punti da 40 a 60	Max €. 500,00
Punti da 61 a 80	Max €. 1.500,00
Punti da 91 a 95	Max €. 2.500,00
Punti da 95 a 100	Max €. 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente	Abituale	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Responsabile del Settore/Servizio	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Gestione servizi con elevato - medio - basso rapporto con l'utenza	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100.

PER L'AREA FUNZIONARI ED EQ:

Compenso attribuibile fino ad un massimo di €. 4.000,00:

Punti da 40 a 49	Max €. 1.500,00
Punti da 50 a 69	Max €. 2.500,00
Punti da 70 a 89	Max €. 3.500,00
Punti da 90 a 100	Max €. 4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	<p>MODESTO</p> <p>Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata</p>	fino a 25
	<p>ELEVATO</p> <p>Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa</p>	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

5. **L'importo spettante a ogni dipendente è proporzionalmente riparametrato nel caso in cui, in sede di accordo annuale sulla ripartizione delle risorse decentrate, si convenga di destinare all'indennità in questione una cifra inferiore rispetto a quella necessaria a finanziare tutte le indennità attribuite nella misura sopra illustrata.**
6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L n. 112/2008 come convertito nella legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
8. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del d.lgs. n. 151/2001.
10. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. n. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. n. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
11. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo.

Art. 21

Reperibilità

1. Per la disciplina dei servizi di pronta reperibilità, si fa riferimento all'art. 24 del CCNL 2016-2018. In caso di attivazione di nuovi servizi, l'Ente si impegna in ogni caso a garantire l'informazione preventiva ai soggetti sindacali.
2. Le parti concordano di non elevare la misura dell'indennità prevista dal comma 1 del medesimo articolo.
3. Le parti concordano, altresì, di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, comma 3, del CCNL 2016-2018.
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata di norma unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi e i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L n. 112/2008 come convertito nella legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 22

Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3, lett. f), del CCNL 2016-2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari all'50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.



UN

Domènec /cyer

Art. 23

Compensi derivanti da norme di legge

1. Tenuto conto dei principi previsti dall'art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001, in cui si prevede che *“l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi”*, le leggi speciali che prevedono compensi e incentivi al personale per attività da rendere nell'ambito dell'attività ordinaria o straordinaria, se non diversamente disciplinati dalla norma, sono oggetto di confronto e contrattazione per i criteri legati alle modalità di corresponsione dei suddetti emolumenti.
2. L'Ente adotta specifici regolamenti o, laddove consentito, determinazioni dirigenziali, successivamente al confronto e alla contrattazione a seconda delle normative in materia, che diventano parte integrante del presente CCDI. Se non è espressamente prevista la contrattazione decentrata dalla normativa in materia, si intende sempre dovuto il confronto preceduto da apposita informazione preventiva.
3. In particolare si fa riferimento a:
 - *Regolamento per gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge n. 662/1996; art. 59, comma 1, lett. p, d.lgs. n. 446/1997).*
 - *Regolamento incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma.*
 - *Regolamento dei compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, dl n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7).*
 - *Disciplina per i compensi Istat.*
 - *Disciplina per il riconoscimento di somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex dl n. 98/2011.*
 - *Disciplina per i compensi legati alla definizione degli illeciti edilizi legge n. 326/2003.*
 - *Disciplina per i compensi legati al processo tributario dl 437/1996.*
 - *Regolamento per le ore di servizio aggiuntive della Polizia Locale necessarie per assistere iniziative di carattere privato individuate dall'art. 22 bis, c. 3 bis, del dl n. 50/2017.*
 - *Disciplina dei proventi contravvenzionali di cui all'art. 208 Cds per la Polizia Locale, che comporti l'attivazione di progetti di potenziamento e valorizzazione dei servizi di polizia stradale e sicurezza urbana, ivi comprese le attività didattiche da svolgersi all'interno delle scuole di ogni ordine e grado.*
 - *Regolamenti o disciplina attuativa per ogni altra disposizione legislativa di natura comunitaria, nazionale o regionale che rinvia alla contrattazione collettiva che riconosca forme di incentivazione al personale.*
4. I dirigenti preposti all'applicazione dei suddetti regolamenti o discipline, assicurano, compatibilmente con il buon andamento degli uffici e servizi loro assegnati, pari opportunità di partecipazione al personale loro assegnato, tenendo conto delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dai regolamenti di cui al precedente comma.
5. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione della performance organizzativa e individuale, come segue:

Simone Lega

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21.5.2018	Riduzione quota compenso performance
fino ad Euro 5.000,00	Nessuna riduzione
da Euro 5.000,01 a Euro 10.000,00	riduzione del 10%, in misura proporzionale, sulla quota eccedente € 5.000,00
da Euro 10.000,01 a Euro 20.000	riduzione del 25%, in misura proporzionale sulla quota eccedente € 10.000,00, ferma restando la riduzione di cui al punto precedente
oltre Euro 20.000	riduzione del 35%, in misura proporzionale sulla quota eccedente € 20.000,00, ferme restando le riduzioni di cui ai punti precedenti

A

W

Amministratore delegato

TITOLO VIII IL LAVORO A DISTANZA

Art. 24

Nuova modalità organizzativa del lavoro

1. Considerata la significativa innovazione intervenuta sulla modalità di rendere la prestazione lavorativa, con il recepimento da parte del CCNL 2019-2021 del cd "smart-working" in applicazione della legge n. 81/2017, le Parti, successivamente alla fase di confronto, propedeutico all'approvazione del relativo regolamento da parte dell'ente, che dovrà disciplinare:
 - *i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto*
 - *i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto - i criteri di priorità per l'accesso agli stessi*concordano di rendere strutturale il ricorso al lavoro a distanza, sulla base di un modello organizzativo da ridefinire che tenga conto delle nuove modalità di svolgimento della prestazione richiesta dall'interessato coniugata dall'esigenze dell'organizzazione del lavoro presso la struttura dove lo stesso opera.

Tommaso Legato



UN

TITOLO IX LE SEZIONI CONTRATTUALI

SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 25

Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

1. Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019-2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della Polizia Locale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL 2016-2018.

Art. 26

Indennità di funzione

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. Le responsabilità rilevanti sono da intendersi specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche dell'area di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della Polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
2. Il valore dell'indennità è determinato entro i seguenti parametri annui:
 - a. per il personale dell'Area degli Istruttori da € 500,00 a € 3.000,00;
 - b. per il personale dell'Area dei Funzionari ed EQ da € 1.500,00 a € 4.000,00.
3. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal comandante/dirigente/responsabile del servizio secondo i medesimi criteri previsti dall'articolo 22 per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità, ai quali si somma un punteggio relativo al grado rivestito dal personale interessato, secondo il seguente prospetto:

AREA	GRADO DEL PERSONALE	PUNTEGGIO
ISTRUTTORI	Agente di polizia locale	1
	Agente scelto di polizia locale	1,5
	Assistente di polizia locale	2
	Assistente scelto di polizia locale	2,5
	Assistente esperto di polizia locale	3
	Soprintendente di polizia locale	3,5
	Soprintendente scelto di polizia locale	4
	Soprintendente esperto di polizia locale	5
FUNZIONARI ED E.Q.	Specialista di vigilanza di polizia locale	6

	Vice commissario di polizia locale	7
	Commissario di polizia locale	8
	Commissario capo di polizia locale	9
	Commissario capo coordinatore di polizia locale	10

4. L'importo dell'indennità spettante a ogni dipendente dell'Area degli Istruttori a cui siano state riconosciute le responsabilità in questa sede rilevanti è dato dal seguente prospetto:

Punti da 40 a 54	Max €. 500,00
Punti da 55 a 74.	Max €. 1.500,00
Punti da 75 a 94	Max €. 2.500,00
Punti da 95 a 110	Max €. 3.000,00

Per i soli dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, si fa riferimento al seguente prospetto:

Punti da 40 a 54	Max €. 1.500,00
Punti da 55 a 74	Max €. 2.500,00
Punti da 75 a 94	Max €. 3.500,00
Punti da 95 a 110	Max €. 4.000,00

5. L'importo spettante a ogni dipendente è proporzionalmente riparametrato nel caso in cui, in sede di accordo annuale sulla ripartizione delle risorse decentrate, si convenga di destinare all'indennità in questione una cifra inferiore rispetto a quella necessaria a finanziare tutte le indennità attribuite nella misura sopra illustrata.
6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. Per tutto quanto qui non espressamente disciplinato, si rinvia all'art. 22 del presente CCDI.

Art. 27

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art. 100 del CCNL, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività in ambienti esterni.
3. La misura dell'indennità, identificata nel valore di € 2,50/giorno di presenza in servizio, è riconosciuta per il personale in quanto svolge anche attività ordinaria esterna di servizi di polizia stradale, amministrativa e sicurezza urbana, ivi comprese le attività in materia di ambiente ed edilizia.

Simone Legger

4. Eventuali modifiche in aumento o in diminuzione potranno essere decise anche in sede di accordo annuale sulla ripartizione delle risorse decentrate.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 28

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL, le parti convengono di destinare una quota pari al 10% dei proventi, effettivamente incassati nell'anno precedente a quello di conferimento da parte dell'Ente, al Fondo Negoziale Perseo-Sirio per la previdenza complementare degli operatori di Polizia Locale.
2. La ripartizione della somma avviene al termine di ciascun anno, sulla base del personale presente nel Servizio al 31 dicembre del medesimo anno, ripartendo la quota in valori *pro capite*.
3. Le parti si riservano di verificare annualmente la possibilità di incrementare il fondo per la contrattazione decentrata in relazione a incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

SEZIONE DEGLI ORDINI E ALBI PROFESSIONALI

Art. 29

Personale iscritto ad ordini o albi professionali

1. Le Parti si riservano di individuare all'interno dell'Ente i profili professionali che richiedono, per i compiti espletati in seno all'ente, l'iscrizione a un ordine, albo professionale o speciale ovvero ad abilitazioni professionali disciplinate da specifiche disposizioni legislative.
2. Nel caso in cui le attività di cui al presente articolo siano necessarie e possono essere espletate nell'esclusivo interesse dell'Ente, la relativa tassa d'iscrizione o qualunque onere derivante dal mantenimento presso l'albo o ordine interessato, saranno a totale carico dell'Ente.

W



Simone Lega

TITOLO X FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE

Art. 30

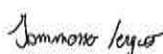
Destinatari e processi della formazione

1. L'Ente, in sede di Confronto, provvede a definire entro il primo quadrimestre dell'anno le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale.
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro).
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione compreso il pasto.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
8. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari almeno al 1% (indicare un valore maggiore o uguale a uno) del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 31

Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo

1. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera m), del CCNL 2019-2021, le parti si impegnano ad incontrarsi almeno una volta all'anno per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al d.lgs. n. 81/2008.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
4. L'amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faccia richiesta, del documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, nonché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.
5. Per ogni altra competenza inerente alla salute, alla sicurezza e al benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, quali gli RLS e il CUG per le materie che la legge loro espressamente riserva.



Art. 32

Welfare Integrativo

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.
2. Sono destinati al finanziamento di iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 82 del CCNL quota parte delle risorse del fondo di cui all'art. 79, nonché, nella misura stabilita in sede di contrattazione integrativa, le risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 derivante dai piani di razionalizzazione già individuati per l'anno 2022.
3. L'importo eventualmente definito per tale utilizzo, da assicurare previa verifica delle condizioni previste ai sensi del comma 2, e comunque da ratificare in seno all'accordo annuale sulla ripartizione dell'anno successivo alla verifica, dovrà prioritariamente assicurare:
 - a) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) sostegno alle famiglie di dipendenti deceduti con figli minori.
 - d) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - e) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - f) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.

Simone Legger

TITOLO XI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI E ECCEDENZE DI PERSONALE

Art. 33

Servizi Minimi essenziali in caso di sciopero

1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL del 06.07.1995 e ai sensi del CCNL del 19.9.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

Settore/ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo
Stato civile	Dichiarazioni di nascita e morte	N. 1 dipendente dell'Area degli Operatori Esperti o Istruttori o Funzionari ed Elevata Qualificazione
Polizia locale	Servizi di pronto intervento	N. 1 dipendente dell'Area degli Istruttori o Funzionari ed Elevata Qualificazione

2. Deve essere garantita la rotazione del personale dipendente coinvolto nella precettazione.
3. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali e alle disposizioni legislative vigenti.

Art. 34

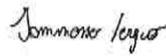
Altre materie demandate alla contrattazione decentrata

1. L'Amministrazione si obbliga a fornire preventivamente alle OO.SS. e alla R.S.U., tutte le informazioni inerenti eventuali propositi di esternalizzazione di servizi, anche attraverso l'attivazione di appalti o convenzioni, o di trasferimenti di attività ad altri enti, aziende pubbliche o private anche sulla base di quanto previsto dall'art. 47 della legge 29.12.1990 n. 428.
2. Qualora per effetto di disposizioni legislative che prevedano il conferimento ad altri soggetti di funzioni e competenze precedentemente svolte dal Comune, sia necessario procedere al trasferimento del personale al nuovo ente titolare delle funzioni trasferite, l'Amministrazione si impegna parimenti ad applicare le norme e le procedure di garanzia previste dalla vigente normativa.

Art. 35

Disposizioni finali

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

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Presidente, dott. Roccia Rocco, Segretario Comunale
- Componente dot Nobili Luca, Responsabile Area Finanziaria

Luca Nobili

e

La Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti:

- delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- FP CGIL – Sergio Lommazzo
- UIL FPL Antonio Durante

AR De

Sergio Lommazzo



Nome: Roccia Rocco
Emesso da: InfoCamere Qualified Electronic Signature