



COMUNE DI FIORENZUOLA D'ARDA
PROVINCIA DI PIACENZA

Delegazione Trattante del Comune di Fiorenzuola d'Arda

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO 2023/2025

Il giorno 20 dicembre 2023, alle ore 11,00, presso la sede comunale si è riunita la delegazione trattante del Comune di Fiorenzuola d'Arda nelle persone indicate in calce al presente verbale.

PREMESSO che:

- in data 5 dicembre 2023 è stata siglata l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di parte normativa per il triennio 2023/2025;
- la predetta ipotesi di CCI, corredata da relazione illustrativa tecnico-finanziaria, è stata trasmessa in data 6 dicembre 2023 prot. n. 43519 al Revisore dei Conti, che con verbale n. 32 in data 11 dicembre 2023 pervenuto al prot. n. 43741 in data 11 dicembre 2023, ha espresso in merito parere favorevole;
- con deliberazione n. 177 del 14 dicembre 2023, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCI di parte normativa 2023/2025 siglata il 5 dicembre 2023;

Le parti, preso atto di quanto premesso,

sottoscrivono

in via definitiva il seguente CCI di parte normativa per il triennio 2023/2025:

[Area for signatures]

[Handwritten signatures: 1. Long horizontal signature, 2. Loop signature, 3. Small hook signature, 4. 'U' signature, 5. 'A' signature, 6. 'B' signature, 7. 'M' signature, 8. 'R' signature, 9. 'E' signature, 10. 'en' signature]

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 Comunale di Fiorenzuola d'Arda, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs.vo n. 165/2001".

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha durata triennale ai sensi dell'art. 8 del CCNL e quindi per gli anni 2023, 2024 e 2025.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. In ogni caso, per tutti gli istituti per cui non venga indicata una data di decorrenza specifica, se la stipula del decentrato avviene successivamente al 30 giugno gli effetti decorrono dal 1 gennaio e comunque non oltre il 1 luglio dell'anno di riferimento. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo 3.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le Parti si riservano di riaprire la contrattazione qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto, o quando entrambe le parti convengano congiuntamente che vi siano i presupposti per riaprire le trattative.
6. Il presente contratto integrativo conserverà la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni legislative o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

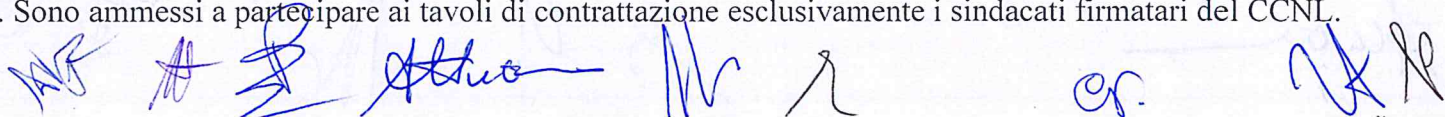
Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Si concorda che la composizione delle delegazioni trattanti di parte sindacale, ai sensi e per gli effetti dell'art.7 commi 1, 2 e 3 del CCNL, dovrà essere comunicata in forma scritta alle parti, con precisa elencazione dei dirigenti di sigla accreditati alla delegazione e correlata dai corrispettivi indirizzi di posta elettronica. Ogni variazione o integrazioni dovrà essere tempestivamente comunicata dalla relativa sigla sindacale all'apposito indirizzo di posta elettronica individuato dall'Ente. Invero ogni variazione o integrazione della delegazione di parte pubblica, di cui al comma successivo, dovrà essere comunicata agli indirizzi della delegazione sindacale.
3. Sono ammessi a partecipare ai tavoli di contrattazione esclusivamente i sindacati firmatari del CCNL.



4. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo le parti convengono quanto segue:

Contrattazione: vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Convocazione della delegazione: l'Ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 del C.C.N.L. 16.11.2022 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. 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. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce un'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del C.C.N.L. sottoscritto il 16.11.2022.

Ordine del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;

Argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, le parti, alla fine della riunione, concorderanno la data dell'incontro successivo;

Verbale: al termine di ogni riunione verrà redatto un verbale sintetico degli argomenti trattati e delle eventuali decisioni prese, da trasmettere ai partecipanti per l'acquisizione della sottoscrizione;

Esecuzione degli accordi relativi a materie oggetto di contrattazione saranno pubblicati nella apposita sezione internet del sito Amministrazione trasparente – contrattazione integrativa.

6. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione;
- contrattazione integrativa.

7. L'ente inoltrerà alle OO.SS., prima dell'incontro sindacale e in tempo utile per una adeguata consultazione, il materiale in discussione nel medesimo incontro.

8. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- Informazione (ex art. 4 CCNL vigente);
- Confronto (ex art. 5 CCNL Vigente);

9. La sfera dell'informazione e del confronto si sviluppa secondo i principi di correttezza e buona fede. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni vigenti e da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del CCNL, l'Ente si impegna comunque a trasmettere ai sindacati firmatari del CCNL, mediante invio agli indirizzi di posta elettronica di cui al comma 2 dell'art. 4 del Titolo II, la seguente documentazione:

- Verbali degli incontri delle delegazioni trattanti ;
- Qualsiasi accordo firmato tra le parti (invio della copia non appena firmata da tutte le parti interessate)
- Ripartizione permessi sindacali (a inizio anno)
- il link dove sono pubblicati i seguenti documenti: Bilancio di previsione e atti ad esso collegati, Rendiconto della gestione, Relazioni del Revisore dei Conti, D.U.P., P.E.G. e P.I.A.O, nonché le materie di cui al comma 6 dell'art. 4 del C.C.N.L. 16.11.2022, ove ricorrano i presupposti ivi richiamati.

Art. 5 - Assemblee sindacali

1. Fermo quanto previsto dalla normativa vigente, si specifica quanto segue:

- È possibile la convocazione di assemblee da parte delle OO.SS. firmatarie del CCNL, in locali collocati anche al di fuori della sede di lavoro e/o della provincia di riferimento. Sono riconosciuti quale orario di assemblea, i tempi di percorrenza necessari, al fine del raggiungimento della sede indicata.
- È possibile lo svolgimento di assemblee sindacali in modalità di "video-conferenza". In tal caso sarà cura dell'Amministrazione fornire idonee apparecchiature e strumenti tecnologici atti a tal

fine. Si prevede comunque la possibilità dell'OO.SS che ha provveduto ad indire l'assemblea con le modalità di cui sopra, di poter utilizzare propri strumenti tecnologici, o di integrare quelli messi a disposizione da parte dell'Amministrazione, in accordo con la stessa.

TITOLO III

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 6 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q.

1. La quota delle risorse per i dipendenti a cui è stato affidato incarico di Elevata Qualificazione destinata alla retribuzione di risultato è pari al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le Elevate Qualificazioni.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E. Q.
3. Eventuali economie sulla retribuzione di posizione, escluse quelle derivanti da assenze per malattia, saranno destinate ad implementare il budget a disposizione per la retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

Art. 7 - Compensi aggiuntivi ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 20 del CCNL 2019/2021.

TITOLO IV

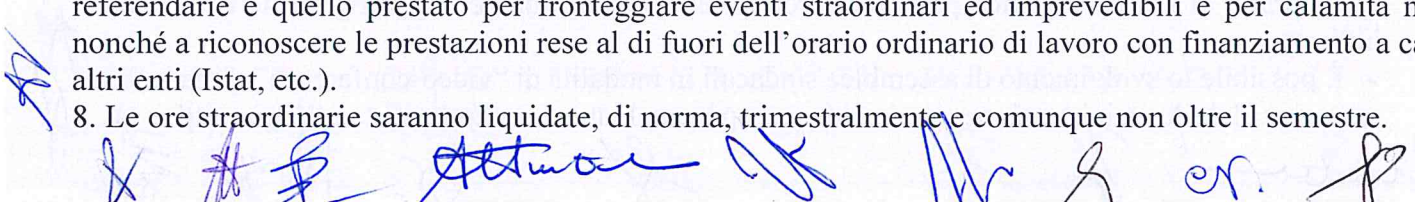
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8 - Flessibilità e durata dell'orario di lavoro

1. Nel quadro delle modalità dirette a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, l'orario di lavoro, la flessibilità in entrata e in uscita, il recupero del debito mensile e le ulteriori forme di flessibilità previste dai sensi dell'art. 29 comma 4 del Ccnl 2019/21 in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari sono disciplinate dal vigente regolamento.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 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, elevabile a 12 ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. r) in casi emergenziali da valutarsi all'occorrenza.
3. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dagli artt. 4 e 5 del CCNL 16.11.2022.

Art. 9 - Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente l'Ente comunica alla parte sindacale, contestualmente alla costituzione del Fondo, l'importo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà di norma essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede, con l'assegnazione del PEG, alla suddivisione e all'attribuzione delle risorse ad ogni Servizio, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 febbraio, per l'anno precedente, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore che i lavoratori hanno richiesto di recuperare e quelle eventualmente destinate alla banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente.
6. Si conferma il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, tra pagamento e recupero.
7. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari ed imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).
8. Le ore straordinarie saranno liquidate, di norma, trimestralmente e comunque non oltre il semestre.



Art. 10 – Banca delle ore

1. E' istituita la Banca delle ore ai sensi dell'art. 33 del C.C.N.L. 16.11.2022 e disciplinata da apposito regolamento.
2. Nel conto ore individuale di ciascun lavoratore confluiscono, su richiesta del singolo dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, previamente autorizzate dal responsabile di servizio nel limite complessivo di 30 ore annue pro-capite, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione. A tal fine all'inizio dell'anno, dopo l'assegnazione del budget di straordinario ai singoli Settori, il Responsabile quantifica il monte ore straordinarie individuali e, nel limite delle stesse, quelle da destinare, su richiesta del dipendente, alla banca delle ore.

Art. 11 - Superamento del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario

1. Le parti confermano il limite massimo annuo individuale in misura di 180 ore, con possibilità di superamento, motivato adeguatamente, di detto limite fino a un massimo di 200 ore pro-capite, per una percentuale di personale non superiore al 2% della dotazione organica dell'Ente;

Art. 12 - Prestazioni del personale di Polizia Locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

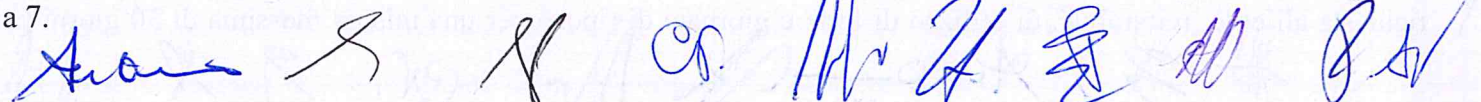
1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale impiegato per lo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato vengono remunerate con risorse appositamente versate dai soggetti organizzatori, secondo il Regolamento dell'Ente.

Art 13 - Proventi delle violazioni al codice della strada

1. E' oggetto di annuale determinazione la quota di proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse per violazioni del Codice della Strada, ex art. 208 del Codice della strada che viene destinata alle finalità di cui al comma 2 e 4 del predetto articolo, tra cui si collocano anche le forme di assistenza e previdenza del personale del Corpo di Polizia Municipale. Gli importi di cui sopra sono riportati all'interno dell'annuale CCDI di parte economica. Si possono destinare risorse ai progetti per la Polizia Locale nei limiti del maggiore incasso avuto rispetto l'anno precedente.

Art. 14 – Turnazione

1. Il turno è istituito per il Servizio Polizia Locale
2. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL del 16/11/2022 in particolare:
 - le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, e se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'ente;
 - la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio;
 - all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo;
 - l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno;
3. La turnazione è basata su una programmazione di norma mensile.
4. Il personale in turnazione è informato della suddetta programmazione, di norma, almeno 7 giorni prima.
5. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni (dalle 22.00 alle 06.00) effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 7.



6. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.

7. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 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.

8. L'indennità di turno viene corrisposta di norma mensilmente. L'indennità corrisposta al personale turnista compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a. turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00): maggiorazione del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2 lettera c), del CCNL 2019/2021;
- b. turno notturno o festivo: maggiorazione del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2 lettera c), del CCNL 2019/2021;
- c. turno festivo notturno: maggiorazione del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2 lettera c), del CCNL 2019/2021;
- d. turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 2019/2021 ai lavoratori turnisti che prestano la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è garantito il diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5 lett. d) del CCNL con le modalità ivi stabilite.

9. L'esercizio dell'opzione del riposo compensativo in luogo della corresponsione della maggiorazione di cui al comma precedente è esercitata dal lavoratore entro il mese in cui viene effettuata la prestazione.

10. In relazione al trattamento normativo ed economico dell'attività lavorativa prestata in giorno festivo valgono le disposizioni dell'art. 24 CCNL 14.09.2000 come integrato dall'art 14 CCNL 05.10.2001 e dall'art 10 comma 2 lett. b) CCNL 09.05.2006

11. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 CCNL del 16/11/2022.

Art. 15 – Ferie, recupero festività sopprese e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa richiesta formale e tempestiva autorizzazione da comunicarsi entro 4 giorni, nel corso di ciascun anno, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Il diniego da parte dell'amministrazione deve avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale. Trascorsi 6 giorni dalla formale richiesta da parte del dipendente senza che sia intervenuto diniego in forma scritta da parte del responsabile le ferie si considerano autorizzate.

2. L'ente entro il mese di aprile richiede la compilazione del piano ferie dei dipendenti. Il piano ferie deve essere approvato dal responsabile entro il 31 maggio di ciascun anno.

3. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di maturazione, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

4. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 16 – Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

- a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
- b) le quattro giornate di riposo per le festività sopprese di cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per

ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 40 del C.C.N.L. 16.11.2022 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 17 - Salute e sicurezza

1. I Datori di Lavoro, il medico competente, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, alla presenza degli RLS, si incontrano almeno una volta l'anno, per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

3. In caso di lavoratori sottoposti a visita per accertamento dell'idoneità alla mansione, il lavoratore dichiarato non più idoneo, sia temporaneamente che definitivamente, dovrà essere immediatamente adibito a mansioni idonee secondo le indicazioni del medico competente.

4. Al lavoratore dichiarato temporaneamente inidoneo a cui, a seguito di ulteriore visita a cura del medico competente, venga ripristinata solo parzialmente l'idoneità, deve essere strutturato apposito piano di lavoro, in collaborazione con il medico suddetto o comunque approvato dallo stesso, con il dettaglio delle attività che possano essere effettivamente svolte dal dipendente.

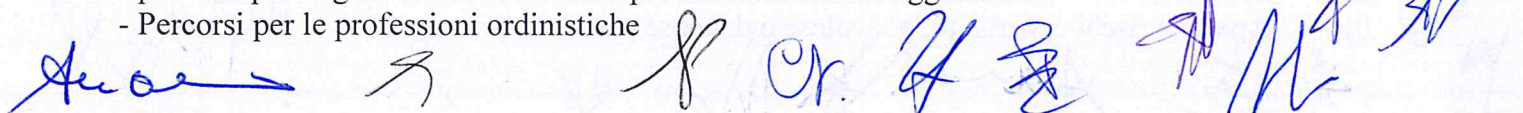
5. Fino alla definizione del piano di cui al comma 4, al lavoratore vengono applicate le precedenti limitazioni maggiormente tutelanti.

Art. 18 - Destinatari e processi della formazione

1. Ai sensi degli articoli 54, 55, 56 di cui al Capo V del CCNL 2019/2021 e nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

In particolare si prevede sia annualmente comunicato alle organizzazioni sindacali e sottoposto all'istituto del Confronto:

- La programmazione delle attività suddivise per settore e profilo professionale, avendo cura di coinvolgere tutto il personale anche in attività formative ulteriori oltre a quelle obbligatorie per Legge;
- impatto in termini di ore di formazione e modalità di erogazione (presenza/remoto)
- scansione temporale di massima dei percorsi previsti e impatto in termini di ore
- copertura finanziaria prevista e peso percentuale effettivo in rapporto al monte salari e spesa per dipendente
- caratteristiche della certificazione dei percorsi
- percorsi specifici per i neoassunti
- percorsi per la gestione dei conflitti e prevenzione rischio aggressioni
- Percorsi per le professioni ordinistiche



- procedura per la proposta e l'approvazione dei percorsi formativi
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), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
 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.
 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. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 o, diversamente, in sede di Confronto sindacale ex art 5 del CCNL 2019-2021:
 - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
 9. Nell'ambito del piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
 10. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'1% 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. 19 – Lavoro agile

Per la disciplina del lavoro agile si rinvia a quanto previsto dalla Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano del Piano Integrato di attività ed organizzazione.

Art. 20 – Lavoro da remoto

Per la disciplina del lavoro da remoto si applicano le disposizioni di cui agli artt. 68, 69 e 70 del C.C.N.L. 16.11.2022.

TITOLO V - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 21 - Fondo risorse decentrate

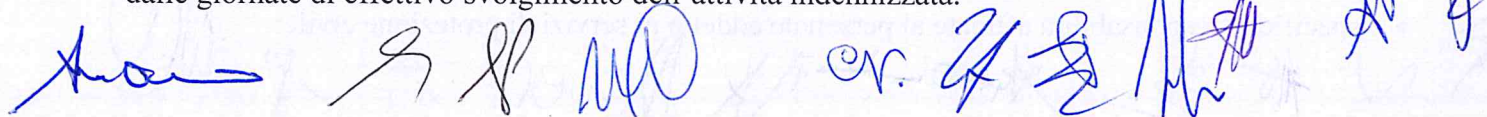
1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è effettuata annualmente da parte dell'Ente secondo le previsioni dell'art 79 del CCNL del 16.11.2022 ed inviato tempestivamente ai soggetti titolari della contrattazione integrativa.
2. In relazione a quanto sopra, le parti si riuniscono entro il primo quadrimestre di ogni anno per l'esame della destinazione e relativa quantificazione delle risorse decentrate integrative del salario accessorio.
3. Le risorse annualmente destinate al fondo risorse decentrate sono interamente utilizzate nell'anno di riferimento, fatta salva la natura delle fonti e quelle aventi destinazione specifica o vincolata.

Art. 22 – Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

- c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
5. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute e/o per l'integrità personale;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, 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.
6. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale quali, solo a titolo esemplificativo e non esaustivo, il personale educativo, le Assistenti sociali ed il Messo notificatore.
7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
8. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:
- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili".
9. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo. In applicazione alla presente disciplina, è di competenza del responsabile di settore l'individuazione degli aventi diritto.
10. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dalle giornate di effettivo svolgimento dell'attività indennizzata.



11. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15.

Gli importi delle indennità verranno determinati di anno in anno in sede di contrattazione della parte economica, ma non dovranno essere inferiori a quelli indicati nella seguente tabella:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	€ 1,50	
B	personale esposto a disagio	€ 4,00	
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) importo annuo maneggiato da € 5.000,00 ad € 15.000,00	€ 1,00
		C2) importo annuo maneggiato da € 15.001,00 ad € 25.000,00	€ 2,00
		C3) importo annuo maneggiato da € 25.001,00	€ 3,00

Art. 23 - Indennità di servizio esterno

1. Per il personale della Polizia Locale impegnato nei servizi esterni per un numero di ore giornaliero pari o superiore a 3 ore, viene riconosciuta l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019/21 per ciascun giorno di effettivo servizio esterno prestato.

2. L'importo effettivo dell'indennità di cui al presente articolo viene determinato entro il valore minimo di € 1,00 e massimo di € 15,00 da determinarsi annualmente in sede di contrattazione decentrata economica.

3. L'individuazione degli aventi diritto, sulla base degli effettivi servizi esterni prestati ai sensi del comma 1, è di competenza del Funzionario Responsabile di Settore il quale provvederà a comunicare mensilmente all'Ufficio Personale il numero di giornate per ogni dipendente al fine di permettere la liquidazione della relativa indennità.

Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità

1. 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, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed E. Q. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

L'importo massimo attribuibile per il presente istituto è pari ad € 3000 annui, elevabili a fino a un massimo di € 4000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. A titolo esemplificativo e non esaustivo ed ai sensi dell'art 84 del vigente CCNL 2019-2021:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vicesegretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020

2. L'attribuzione delle indennità avviene secondo il seguente schema:

Per coloro che sono inquadrati nelle aree "Operatori", "Operatori Esperti" ed "Istruttori" l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 (*fino a un massimo di 3000 euro annui lordi per dodici mensilità*) è determinato, tenendo conto della:

- a) complessità delle attività istituzionali svolte;
- b) risorse umane/ strumentali coordinate/affidate;
- c) specifica professionalità richiesta;
- d) rilevanza per il funzionamento interno;
- e) impatto esterno.

Ciascun item è graduato su di una scala da 1 a 6 che tiene conto della seguente valutazione:

- 1 – nessuna/o
- 2 - molto bassa/o
- 3 – bassa/o
- 4 – media/o
- 5 – alta/o
- 6 - molto alta/o

Il punteggio complessivo massimo è quindi pari a 30.

L'importo dell'indennità viene così definito:

- somma dei punteggi attribuiti a ciascun item;
- applicando quindi la seguente formula:

$$\text{indennità} = \frac{\text{€ 3.000,00} * (\text{somma punteggio attribuito})}{30}$$

Per coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 (*fino a un massimo di 4000 euro annui lordi per dodici mensilità*) è determinato, tenendo conto della:

- a) complessità attività istituzionali svolte;
- b) Risorse umane / strumentali coordinate/affidate;
- c) Specifica professionalità richiesta
- d) Rilevanza per il funzionamento interno
- e) Impatto esterno

Ciascun item è graduato su di una scala da 1 a 6 che tiene conto della seguente valutazione:

- 1 – nessuna/o
- 2 - molto bassa/o
- 3 – bassa/o
- 4 – media/o
- 5 – alta/o
- 6 - molto alta/o

Il punteggio complessivo massimo è quindi pari a 30.

L'importo dell'indennità viene così definito:

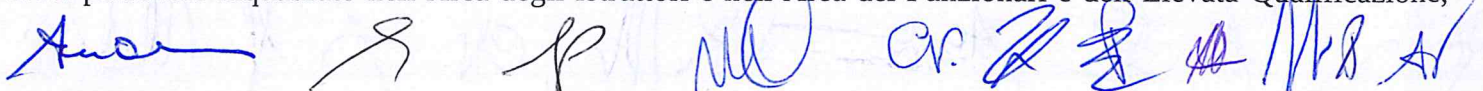
- somma dei punteggi attribuiti a ciascun item;
- applicando quindi la seguente formula:

$$\text{indennità} = \frac{\text{€ 4.000,00} * (\text{somma punteggio attribuito})}{30}$$

In ogni caso il valore delle indennità di cui sopra potranno essere riproporzionate in funzione delle risorse complessivamente contrattate destinate a tale istituto.

Art. 25 –Indennità di funzione Polizia Locale.

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.

2. Ad ogni grado rivestito nell'ambito del servizio viene attribuito un punteggio secondo la seguente tabella:

Categoria del personale di PL	Grado del personale	
Personale di polizia locale - area 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 capo di polizia locale	3
	Sovrintendente di polizia locale	3,5
	Sovrintendente maggiore di polizia locale	4
Personale di polizia locale – area funzionari e EQ	Ispettore di polizia locale	4,5
	Ispettore capo di polizia locale	5
	Ispettore superiore di polizia locale	5,5
	Commissario di polizia locale	6
	Commissario capo di polizia locale	6,5
	Commissario superiore di polizia locale	7
	Commissario maggiore di polizia locale	7,5

3. Laddove vi sia la presenza di un vice-comandante che non abbia raggiunto il grado di Commissario maggiore di Polizia Locale, allo stesso viene attribuito il punteggio 7,5 (riferito alla tabella di cui al comma 4. Ad ogni responsabilità assegnata viene attribuito un punteggio secondo i parametri seguenti:

Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 *(fino a un massimo di 3000 euro annui lordi per dodici mensilità)* è determinato, tenendo conto della:

- a) complessità attività istituzionali svolte;
- b) risorse umane/ strumentali coordinate/affidate;
- c) specifica professionalità richiesta;
- d) rilevanza per il funzionamento interno;
- e) impatto esterno.

Ciascun item è graduato su di una scala da 1 a 6 che tiene conto della seguente valutazione:

- 1 – nessuna/o
- 2 - molto bassa/o
- 3 – bassa/o
- 4 – media/o
- 5 – alta/o
- 6 - molto alta/o

Il punteggio complessivo massimo è quindi pari a 30.

L'importo dell'indennità viene così definito:

- a) somma dei punteggi attribuiti a ciascun item;
- b) attribuzione coefficiente in base al grado rivestito (minimo 1 massimo 4) vedi tabella;
- b) applicando quindi la seguente formula:

$$\text{indennità} = \frac{\text{€ } 100,00 * (\text{somma punteggio attribuito}) * (\text{coefficiente in base al grado})}{4}$$

Per coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 *(fino a un massimo di 4000 euro annui lordi per dodici mensilità)* è determinato, tenendo conto della:

- a) complessità attività istituzionali svolte;
- b) Risorse umane / strumentali coordinate/affidate;
- c) Specifica professionalità richiesta
- d) Rilevanza per il funzionamento interno
- e) Impatto esterno

Ciascun item è graduato su di una scala da 1 a 6 che tiene conto della seguente valutazione:

- 1 – nessuna/o

- 2 - molto bassa/o
- 3 - bassa/o
- 4 - media/o
- 5 - alta/o
- 6 - molto alta/o

Il punteggio complessivo massimo è quindi pari a 30.

L'importo dell'indennità viene così definito:

- c) somma dei punteggi attribuiti a ciascun item;
- d) attribuzione coefficiente in base al grado rivestito (minimo 4,5 massimo 7,5) vedi tabella;
- b) applicando quindi la seguente formula:

$$\text{indennità} = \frac{\text{€ 133,33} * (\text{somma punteggio attribuito}) * (\text{coefficiente in base al grado})}{7,5}$$

In ogni caso il valore dell'indennità di funzione potrà essere riproporzionato in funzione delle risorse complessivamente contrattate destinate a tale istituto.

6. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile:

- a) con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);
- b) con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;
- d) con i compensi correlati 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.

Non è invece cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL 2019-2021;

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

Art. 26 - Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000 e 74 del C.C.N.L. 16.11.2022, ai messi notificatori, anche sostitutivi, viene destinata una quota fino al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati fuori dal Palazzo Comunale, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 27 - Produttività e miglioramento dei servizi

1. La produttività organizzativa ed individuale viene erogata secondo quanto previsto dagli Accordi e dai regolamenti vigenti, ai dipendenti:

- in servizio per oltre 6 mesi nell'anno di riferimento;
- che abbiano conseguito una valutazione della performance non inferiore a 60/100;
- che non hanno avuto sanzioni dalla multa in avanti nell'anno di valutazione;
- in proporzione al periodo di effettiva presenza in servizio, secondo le modalità sotto riportate.

Indipendentemente dai mesi di effettivo servizio tutto il personale partecipa al processo valutativo.

2. La produttività è destinata al personale in forza a tempo indeterminato e a quello assunto con contratti a tempo determinato, in somministrazione e distaccato ai sensi dell'art. 47 CCNL 2000 integrato dall'art. 39 del CCNL 22.01.2004, (salvo, per quest'ultima fattispecie, quanto previsto da accordi individuali di miglior favore).

3. Nelle risorse destinate ad incentivare la performance individuale ed organizzativa confluiscono anche gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti medesimi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella Legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

4. La somma a disposizione per remunerare la performance viene ripartita tra performance organizzativa e performance individuale come da Regolamento del Ciclo della Performance e Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dipendente, sulla base di quanto indicato nella seguente tabella:

Il sistema di misurazione e valutazione della performance		Peso per titolari incarico Elevata Qualificazione	Peso per Area Funzionari	Peso per Area Istruttori	Peso per Area Operatori ed Operatori esperti
Performance organizzativa	Fattori collegati alla performance organizzativa di ente	20%	10%	5%	5%
	Fattori collegati alla performance organizzativa di struttura	30%	20%	15%	10%
	Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura (PIAO)				
	Indicatori di performance per centri di responsabilità	20%	20%	20%	10%
Performance individuale	Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali relativi all'ambito organizzativo di interesse (contributo dato al raggiungimento degli obiettivi individuali)	10%	30%	30%	35%
	Grado di copertura del ruolo (comportamenti organizzativi)	20%	20%	30%	40%
		100%	100%	100%	100%

5. Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, le parti concordano che nell'assegnazione del salario accessorio vengano rispettate le seguenti procedure e principi:

- ogni singolo lavoratore deve essere formalmente e correttamente incardinato nei servizi in cui presta effettivamente la propria attività; il dipendente che nel corso dell'anno solare abbia prestato servizio presso più servizi/unità organizzative, è valutato dal Responsabile della struttura presso cui ha prestato servizio per il periodo più lungo, interpellati i Responsabili delle altre strutture. In caso di parità temporale, la valutazione è effettuata dal Responsabile della struttura di ultima assegnazione interpellati i Responsabili delle altre strutture;
- il ciclo di gestione della performance deve essere puntualmente attuato attraverso ogni singola fase, nel rispetto dei tempi previsti e delle garanzie poste a tutela dei lavoratori e nel rispetto del presente Contratto Decentrato;
- Di norma entro il mese di gennaio di ogni anno si procede all'assegnazione degli obiettivi relativi ai piani di lavoro da svolgersi, previa informazione (ex art. 4 CCNL vigente) e/o attivazione del confronto (ex art. 5 CCNL vigente) che possano essere misurabili il più possibile in maniera oggettiva;
- ogni anno entro il 28 febbraio i Responsabili di Settore consegneranno all'Ufficio Personale copia delle schede di valutazione del proprio personale dipendente, firmate per avvenuta consegna, per l'inserimento nei fascicoli personali;
- entro il 31 marzo dovranno concludersi tutti i procedimenti di contestazione delle votazioni, eventualmente richiesti dai dipendenti, ai sensi dei commi 11-12 successivi;
- l'erogazione del compenso relativo alla performance organizzativa ed individuale avviene entro il mese di giugno dell'anno successivo;
- l'ufficio personale, al fine di garantire uniformità del procedimento, riceve copia delle schede di valutazione di cui sopra provvederà ad effettuare, per tutti i settori, i conteggi della produttività spettante ai singoli dipendenti secondo le procedure stabilite dal presente contratto.

6. A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

A.1) Le risorse disponibili per la distribuzione della performance, così come determinate ai sensi dei commi 3 e 4 vengono ripartite fra i Settori in base:

- al numero delle persone assegnate ad ogni singolo settore, con esclusione delle P.O., tenendo conto della presenza in servizio e precisamente:
- dei rapporti di lavoro a tempo parziale, che devono essere computati in proporzione alla durata del part-time;
- dei periodi di servizio prestato a seguito delle assunzioni/cessazioni in corso d'anno, che devono essere computati in proporzione dei mesi di servizio prestato.

e secondo la seguente formula:

$$\text{coefficiente} \times M \times O = P \text{ (risultato arrotondato a 2 decimali)}$$

dove:

il coefficiente = 0,002314

M = mesi di servizio nell'anno di riferimento

O = ore settimanali di servizio

P = pesatura singolo dipendente

Si precisa che nell'anno di assunzione o cessazione il servizio è determinato in dodicesimi e il servizio prestato per una frazione di mese superiore a 15 giorni si considera a tutti gli effetti come mese intero.

A.2) Il budget a disposizione per la performance organizzativa di ogni singolo settore, così come determinata al punto precedente, sarà distribuito nella medesima percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore. Le somme residue derivanti dal non raggiungimento degli obiettivi assegnati, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, andranno ad incrementare le risorse del fondo salario accessorio dell'anno successivo compatibilmente con le vigenti norme.

A.3) Il budget liquidabile di ogni singolo settore, così come determinato al punto precedente, sarà ripartito tra i dipendenti che abbiano i requisiti di cui al comma 1, in proporzione ai giorni di effettiva prestazione lavorativa, come da timbratura effettiva, rapportati all'articolazione oraria settimanale (5/6 giorni settimanali) ovvero al part-time.

B) PERFORMANCE INDIVIDUALE

B.1) Le risorse disponibili per la distribuzione della performance individuale, così come determinate ai sensi dei commi 3 e 4, vengono ripartite fra i Settori, al netto della somma a disposizione per la differenziazione del premio individuale di cui al successivo art. 28, in base al numero delle persone assegnate ad ogni singolo settore, che abbiano raggiunto i requisiti di cui al comma 1, con esclusione delle P.O., tenendo conto della presenza in servizio e precisamente:

- dei rapporti di lavoro a tempo parziale, che devono essere computati in proporzione alla durata del part-time;
- dei periodi di servizio prestato a seguito delle assunzioni/cessazioni in corso d'anno, che devono essere computati in proporzione ai mesi di servizio prestato.

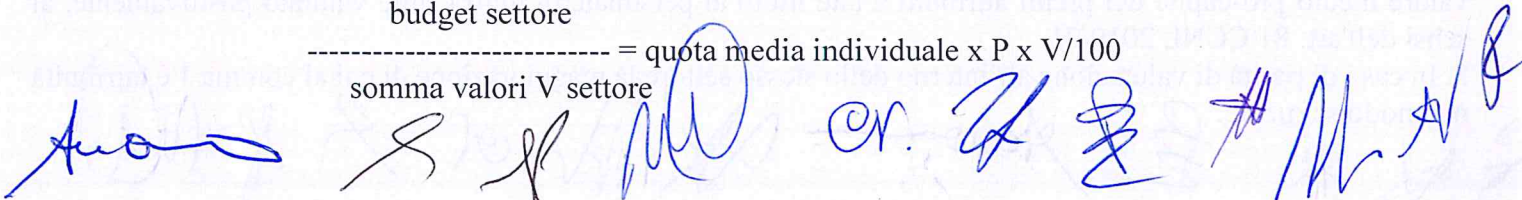
B.2) Ai fini della ripartizione del budget disponibile tra i settori si determinerà la pesatura di ogni dipendente, in possesso dei requisiti di cui al comma 1, secondo le procedure specificate al paragrafo A.1.

B.3) Il budget messo a disposizione di ogni singolo settore sarà ripartito tra i dipendenti del settore che abbiano raggiunto i requisiti di cui al comma 1 in proporzione:

- dei periodi di servizio prestato a seguito delle assunzioni/cessazioni in corso d'anno, che devono essere computati in proporzione ai mesi di servizio prestato;
- dei rapporti di lavoro a tempo parziale, che devono essere computati in proporzione alla durata del part-time;
- alla valutazione della performance individuale che deve tenere conto dell'effettivo apporto del dipendente nel raggiungimento degli obiettivi assegnati, della qualità della prestazione e del comportamento professionale secondo la seguente formula:

budget settore

$$\frac{\text{somma valori V settore}}{\text{somma valori V settore}} = \text{quota media individuale} \times P \times V/100$$



dove:

P = pesatura di ogni singolo dipendente ai sensi del comma A.1

V = valutazione performance individuale

L'importo così determinato, prima della liquidazione, sarà oggetto di decurtazione ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella Legge n. 133/2008.

B.4) Le somme residue derivanti dal mancato raggiungimento della valutazione piena della performance individuale, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, andranno ad incrementare le risorse del fondo salario accessorio dell'anno successivo compatibilmente con le vigenti norme.

7. Le valutazioni a cura di ogni Responsabile di Settore dovranno essere effettuate basandosi sulla medesima percezione dell'uso degli strumenti valutativi. Sarà quindi cura del Segretario dell'Ente sensibilizzare i valutatori affinché la metodologia in quanto strumento sia acquisita ed utilizzata da tutti nello stesso modo.

8. Problematiche di natura organizzativa o carenza di risorse destinate al raggiungimento degli obiettivi indipendenti da cause ascrivibili al lavoratore e che impediscano il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi, saranno oggetto di tempestiva valutazione del Responsabile al fine dell'adozione degli eventuali necessari correttivi. Le segnalazioni relative potranno essere effettuate sia dai lavoratori coinvolti che dalla RSU di sede o dalle OO.SS.

9. Nel caso in cui il processo di conduzione degli obiettivi non risponda al percorso sopra descritto e/o gli obiettivi non risultino raggiunti per ragioni indipendenti da cause ascrivibili al lavoratore, non si produrranno effetti negativi di alcun tipo rispetto alla valutazione individuale e dei relativi riconoscimenti incentivanti.

10. Le schede individuali di valutazione vengono consegnate dal Funzionario Responsabile di Settore al dipendente interessato al termine dell'anno di valutazione (entro il mese di febbraio dell'anno successivo), tenendo comunque presente che il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance prevede l'effettuazione di almeno una verifica intermedia affinché il dipendente venga messo a conoscenza del livello di performance registrata sino a quel momento.

11. Ricevuta la valutazione annuale, ed entro 7 (sette) giorni da detta data, il dipendente qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso, può chiedere, con istanza scritta, un ulteriore incontro (c.d. di conciliazione) con il Funzionario Responsabile del Settore di sua appartenenza e per conoscenza al Sindaco ed al Segretario Generale.

12. L'incontro, durante il quale il dipendente potrà avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale di fiducia o da un componente della R.S.U., dovrà essere convocato dal Funzionario entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta; di tale incontro deve essere redatto sommario processo verbale che riassume le motivazioni di entrambe le posizioni e della decisione finale che può essere di conferma della valutazione o di ripetizione della stessa.

13. In presenza di piani triennali di razionalizzazione delle spese approvati dall'amministrazione ai sensi dell'art. 16 comma 4, 5 e 6 del D.L. 98/2001 convertito con L. 111/2011, una quota non superiore al 50% dei risparmi ottenuti, a legislazione vigente, documentati nella relazione di performance (report annuale) e validati dal Collegio dei Revisori dei Conti, potrà essere destinata, conformemente alla normativa vigente in materia, ad incremento del fondo dell'anno successivo e, liquidata ai dipendenti che hanno partecipato alla realizzazione di tali piani secondo le modalità previste dalle specifiche norme.

14. In sede di contrattazione annuale per la destinazione delle risorse decentrate, in relazione alla tipologia degli interventi contenuti nei piani di razionalizzazione, una quota parte dei risparmi certificati potrà essere destinata al fondo per la performance organizzativa ed individuale ed attribuita, secondo le modalità previste dalle specifiche norme, anche ai dipendenti non partecipanti ai piani.

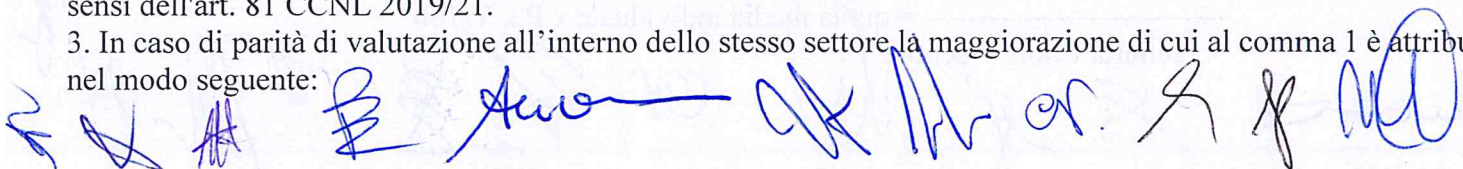
15. Per l'anno 2023 si applicano le disposizioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.

Art. 28 - Differenziazione del premio individuale

1. All'interno di ogni Settore il premio viene attribuito ad un dipendente ogni 10 dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore.

2. Il dipendente a cui attribuire il premio viene individuato in base alla valutazione più alta da ciascun Responsabile; allo stesso è attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale del 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a tale titolo al personale di tutto l'Ente valutato positivamente, ai sensi dell'art. 81 CCNL 2019/21.

3. In caso di parità di valutazione all'interno dello stesso settore, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita nel modo seguente:



- al dipendente che non ha percepito da più tempo la maggiorazione del premio;
 - nel caso di ulteriore parità, al dipendente che da più anni è nella stessa posizione economica;
 - nel caso di ulteriore parità, in base alla maggiore anzianità di servizio nel Comune di Fiorenzuola d'Arda;
 - e, nel caso di ulteriore parità, al più anziano d'età.
4. La maggiorazione del premio individuale verrà determinato come segue:

$$\frac{B}{\text{totale valori P ente}} = \text{quota media} \times 20\%$$

dove:

B = budget destinato ad incentivare la performance individuale determinato ai sensi dei commi 3 e 4 dell'art. 25
P = pesatura di ogni singolo dipendente, avente i requisiti per accedere alla produttività ai sensi dell'art. 25, comma 1, e determinato ai sensi dell'art. 25 comma A.1.

5. Il risultato così ottenuto sarà da attribuire indipendentemente da eventuali diverse valutazioni tra i Settori.

Art. 29 - Progressione economica all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

Le risorse destinate ai differenziali stipendiali verranno definite in sede di contrattazione annuale della parte economica nel rispetto dei criteri generali previsti dal C.C.N.L.; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree. In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente	Esperienza professionale	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori esperti	60	40	0	100
Istruttori	60	35	5	100
Funzionari E.Q.	60	30	10	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la 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.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

Al fine di evitare le penalizzazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli EQ si applica una media normalizzata.

Metodo normalizzazione media valutazioni

- Si calcola la media aritmetica della media dei punteggi individuali dei dipendenti di ciascun Servizio/Settore che partecipano alla selezione;
- Si calcola la media aritmetica delle suddette medie;
- Si divide la media punteggio individuale di ciascun dipendente che partecipa alla selezione per la media delle valutazioni dei dipendenti appartenenti al medesimo Servizio/Settore (A);
- Si moltiplica il quoziente così ottenuto per la media delle medie delle valutazioni (B), ottenendo così il punteggio normalizzato;

Esempio

A)	Settore 1	Settore 2	Settore 3	Settore 4	Settore 5
Dipendente 1	100	97	95	100	92
Dipendente 2	97	95	95	99	88
Dipendente 3	97	94	90	98	82
Dipendente 4	95	89	82	98	80
Dipendente 5	92	81	75	97	73
MEDIA	96,2	91,2	87,4	98,4	83

B) MEDIA delle medie = $(96,2+91,2+87,4+98,4+83):5 = 91,24$

C)	Settore 1	Settore 2	Settore 3	Settore 4	Settore 5
Dipendente 1	1,0395	1,0636	1,0870	1,0163	1,1084
Dipendente 2	1,0083	1,0417	1,0870	1,0061	1,0602

Dipendente 3	1,0083	1,0307	1,0297	0,9959	0,9880
Dipendente 4	0,9875	0,9759	0,9382	0,9959	0,9639
Dipendente 5	0,9563	0,8882	0,8581	0,9858	0,8795

D)	Settore 1	Settore 2	Settore 3	Settore 4	Settore 5
Dipendente 1	94,84	97,04	99,18	92,73	100
Dipendente 2	92,00	95,04	99,18	91,79	96,73
Dipendente 3	92,00	94,04	93,95	90,87	90,14
Dipendente 4	90,10	89,04	85,60	90,87	87,95
Dipendente 5	87,25	81,04	78,29	89,94	80,24

PUNTEGGIO per la selezione: il dato normalizzato della tabella D è da rapportare alla pesatura specifica del criterio "Valutazione della performance del triennio precedente".

B. Esperienza professionale

Si intende:

- per il 75% del valore attribuito ad ogni area l'anzianità maturata dall'ultimo differenziale acquisito 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a);
- per il 25% del valore attribuito ad ogni area l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a);

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

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

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro). Per quanto attiene ai corsi per il mantenimento dell'iscrizione in albi/ordini sono valutati unicamente gli attestati/crediti ulteriori conseguiti oltre il minimo prescritto dall'ordine professionale.

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da 6 ad 8 anni	2%
Da 9 a 10 anni	2,5%
Oltre 10 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggior età anagrafica;
- maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- maggior anzianità di servizio nella posizione economica;
- maggior punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Art. 30 - Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018:

- è corrisposta al fine di garantire il servizio di pronta reperibilità per le aree di pronto intervento;
- è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- quando il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo. Nel caso la chiamata in servizio cada nella giornata di riposo settimanale trova applicazione la disciplina di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14/09/2000;
- ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 80 del CCNL del 16/11/2022.

2. Come stabilito dal CCNL 2016-2018 è da ritenersi autorizzabile, previa contrattazione, lo sfioramento dal numero massimo di 6 volte/mese per la squadra manutentiva, a cui corrisponderà un adeguamento in sede di contrattazione di parte economica.

3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

4. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'amministrazione. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

5. I Funzionari Responsabili di Settore provvedono ad individuare, di volta in volta a seconda delle esigenze organizzative, i dipendenti che devono garantire la reperibilità nei servizi di propria competenza, secondo modalità e tempi connessi alle esigenze dei servizi stessi, nel rispetto della presente normativa.

Art. 31 - Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge per dipendenti e PO

1. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie previste dall'art. 68 comma 2 lett. g), che siano anche beneficiari del premio collegato alla performance organizzativa ed individuale o della retribuzione di risultato, si prevede un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due istituti come segue:

- fino ad € 3.000,00 nessuna decurtazione della produttività
- da € 3.001,00 ad € 4.000,00 decurtazione del 25% della produttività/risultato
- da € 4.001,00 ad € 5.000,00 decurtazione del 50% della produttività/risultato
- da € 5.001,00 ad € 6.000,00 decurtazione del 75% della produttività/risultato
- oltre € 6.001,00 decurtazione del 95% della produttività/risultato.

2. L'indennità di risultato deve essere comunque corrisposta in misura non inferiore al 15%.

Art. 32 - Compensi previsti da disposizioni di legge

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

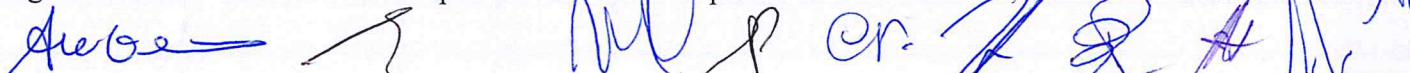
- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti ed ai Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

Art. 33 - Progetti selettivi di miglioramento della performance degli uffici e dei servizi

1. Nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione degli obiettivi e delle attività, possono essere individuati i progetti strategici di miglioramento della performance degli uffici e dei servizi, cui sono destinate quote di risorse economiche integrative in sede di ripartizione del fondo annuale.

2. I progetti di cui al comma 1 recano specifici indicatori di performance e risultato, nonché l'indicazione dei



tempi e degli eventuali step intermedi di monitoraggio e verifica. Il budget di ciascun progetto viene assegnato in funzione del rilievo che l'Amministrazione attribuisce preventivamente allo stesso, comparando il peso dei progetti complessivamente interessati e graduandone il relativo finanziamento.

3. I progetti di cui al presente articolo possono avere durata pluriennale, anche di mandato, in stretta coerenza con i documenti di programmazione e pianificazione degli Enti.

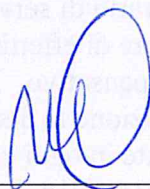
NOTA CONGIUNTA

Le parti si impegnano ad avviare entro il primo trimestre del 2024 il confronto per la revisione del regolamento di disciplina dell'orario di lavoro al fine di adeguare lo stesso alle innovazioni apportate dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

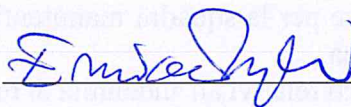
Letto, approvato e sottoscritto.

Delegazione Trattante di Parte Pubblica

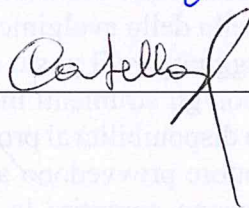
Dott.ssa Maria Rosa Schillaci - Presidente



Dott.ssa Enrica Pagliari - Membro



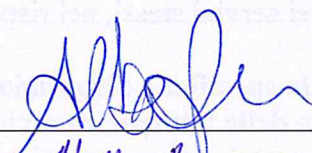
Dott.ssa Cristina Casella - Membro



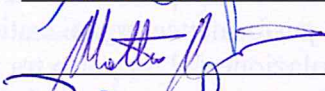
Delegazione Trattante di Parte Sindacale

Sindacati territoriali

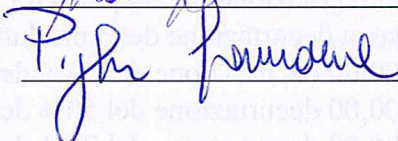
Alberto Gorra - FP CGIL



☒ Luca Siliprandi - FP CISL *Rizza - M. ANTONIA*

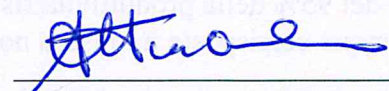


Gianmaria Pighi - UIL FPL

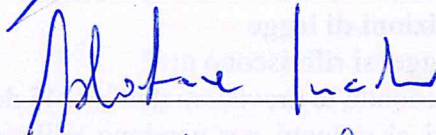


R.S.U.:

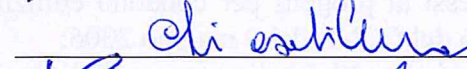
Emiliano Altieri



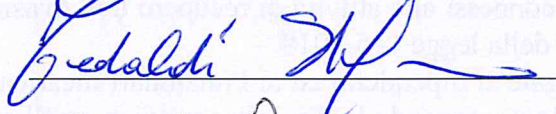
Salvatore Lucini



Wilma Chiesa



Stefano Tedaldi



Antonia Pollastri

