



COMUNE DI ABANO TERME

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 2023-2025

I componenti della delegazione trattante di parte datoriale:

il Presidente dott. Fulvio Brindisi

Il Vice Presidente dott.ssa Rossella Menin

Il Componente arch. Leonardo Minozzi

I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

Fp Cgil: Alessandra Stivali

FP UIL Michele Magrini

RSU: Francesco Garofolin

RSU: Michele Turatti

RSU: Luca Galeazzo

RSU: Nicola Zanardo

Cisl Fp: Andrea Ricci

CSA: Vincenzo Faggiano

Fp CGIL Loredana Foralosso

RSU: Simone Schiavon

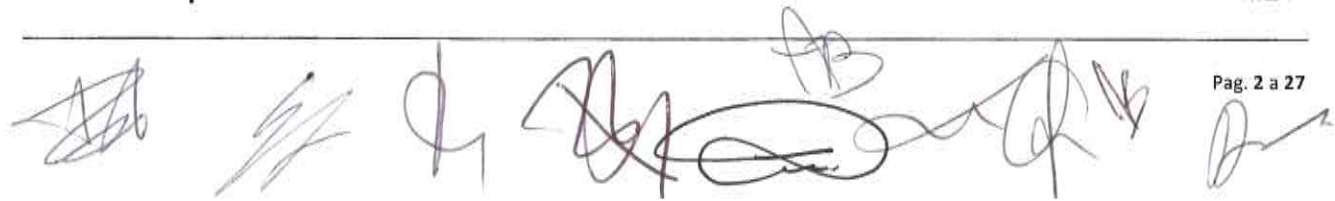
RSU: Anna Benvegnù

Sottoscrivono il presente contratto integrativo decentrato per gli anni 2023-2025, relativo al personale dipendente del Comune di Abano Terme, del Comparto delle Funzioni Locali.

Pag. 1 a 27

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto	4
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4
Art. 5 - Relazioni Sindacali	5
Art. 6 - Diritto di assemblea	6
Art. 7 - Comitato Unico di Garanzia	6
TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	
Art. 8 - Formazione e aggiornamento	7
Art. 9 - Sicurezza nei luoghi di lavoro	7
Art. 10 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività. Costituzione	8
Art. 11 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo	8
Art. 12 - Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi	8
Art. 13 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di P.O.	11
Art. 14 - Progressione economica orizzontale	12
TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'	
Art. 15 - Principi generali	13
Art. 16 - Indennità condizioni di lavoro	14
Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità	15
Art. 18 - Indennità di reperibilità	165
Art. 19 - Indennità di turno	16
Art. 20 - Lavoro a turno Agenti P.L.	16
TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO	
Art. 21 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita	17
Art. 22 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale	18
Art. 23 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	18
Art. 24 - Lavoro straordinario	18
Art. 25 - Straordinario a recupero	18
TITOLO V - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE	
Art. 26 - Indennità di servizio esterno	19
Art. 27 - Indennità di funzione.	19
Art. 28 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada - Welfare	20
Art. 29: Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	21



Pag. 2 a 27

TITOLO VI – PERSONALE EDUCATIVO ASILO NIDO COMUNALE

Art.30 : Prestazione lavorativa e fruizione delle ferie.....22

TITOLO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 31 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge 23

Art. 32 - Piani di Razionalizzazione 23

Art. 33 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa..... 23

TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI.....

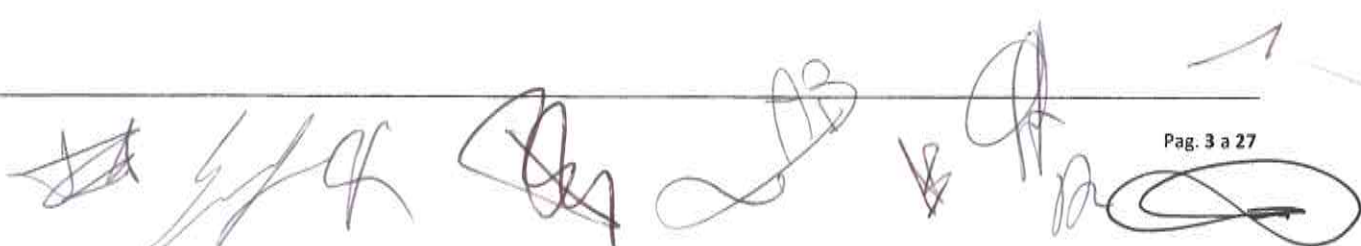
Art. 34 - Welfare integrativo..... 24

Art. 35 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche 24

ALLEGATI.....

All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità 26

All. B –Pesatura indennità di funzione..... 25

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, including some that appear to be initials or short names.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (art.14 CCNL 22.1.2004) ivi compreso il personale comandato o distaccato,
2. Esso ha validità triennale, ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCDI i richiami ed articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16.11.2022.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) del comma 4 dell'articolo 7 del CCNL.
5. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del PIAO e comunque non oltre il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di delibera di approvazione del rendiconto dell'esercizio finanziario precedente.
6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
7. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 4 dell'articolo precedente, e seguendo la programmazione stabilita dalle parti, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 5 - Relazioni Sindacali

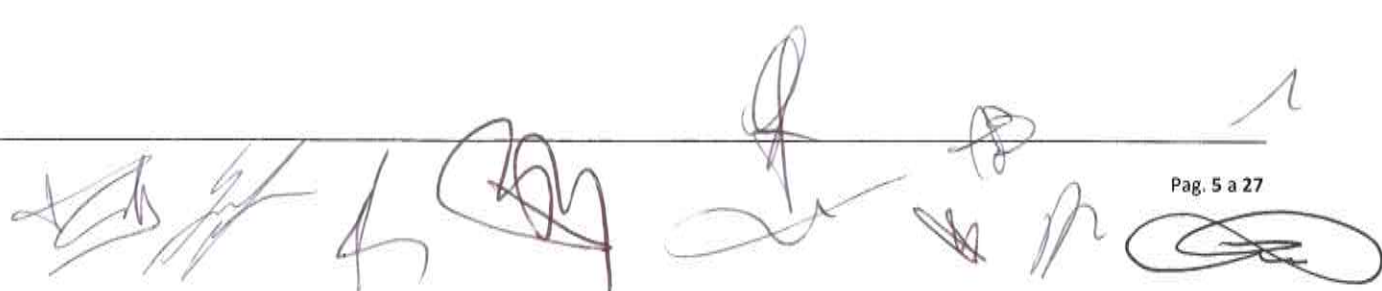
1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato 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 come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

Art. 6 - Diritto di Assemblea

1. Il diritto di assemblea avviene nel limite delle 12 ore annue di cui all'art. 10 del CCNL 16.11.2022, salvo successive modifiche. Le assemblee in orario di lavoro sono indette dalla R.S.U. e/o dalle Rappresentanze Sindacali firmatarie del CCNL.
2. Le assemblee in orario di lavoro devono essere richieste al Servizio Personale con preavviso scritto di tre giorni lavorativi e con l'indicazione dell'ordine del giorno nonché della tipologia di personale interessato.
3. L'Amministrazione mette a disposizione idonei locali, in garanzia del diritto di assemblea, ed, ove necessario, anche idonea strumentazione informatica per l'accesso alle riunioni sindacali on line.
4. Qualora la durata dell'assemblea superi le tre ore, si fa richiamo al precedente articolo - per quanto riguarda i servizi pubblici essenziali.

Art. 7 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. L'amministrazione istituisce al proprio interno, nel rispetto delle disposizioni di legge senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze di un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, previsti dalla contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla Legge, dai CCNL o da altre disposizioni.
2. Si rimanda allo specifico Regolamento la specifica disciplina per il funzionamento del CUG.



TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 8 - Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e, se necessario, la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCDI, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
4. 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.
5. 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.
6. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
7. Nell'ambito dei piani 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.
8. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione, a condizione che l'ambito in cui opera l'albo professionale sia pertinente con la mansione svolta dal dipendente. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.
9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
10. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
11. Entro il termine di redazione del PIAO, l'Amministrazione presenterà ai dipendenti il Piano della Formazione elaborato (che sarà incluso nel suddetto PIAO);

Art. 9 - Sicurezza nei luoghi di lavoro (articolo 7, comma 4, lettera m CCNL: la contrattazione integrativa ha ad oggetto "le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro")

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

2. L'Amministrazione si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi. A tal fine Responsabile della sicurezza, medico del lavoro e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza collaborano per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro dei dipendenti, in particolare di tutti coloro che percepiscono specifiche indennità di rischio e disagio.
3. E' prevista la convocazione da parte del RSPP di una riunione periodica annuale sulla formazione in materia di sicurezza; l'Amministrazione si impegna a convocare ulteriore incontro infra annuale per verificare lo stato di attuazione della formazione programmata;
4. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvedere alla sostituzione tempestiva in tutti i casi di cessazione dell'incarico.
5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art.10 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse, ai sensi della lettera c) comma 1 art. 79 del CCNL 16/11/2022.
2. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) CCNL 16/11/2022 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art.79, comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 79 comma 2, del CCNL 16/11/2022 possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 16/11/2022, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
4. L'Amministrazione si impegna alla costituzione del Fondo risorse decentrate entro il primo bimestre dell'anno.

Art.11 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 79 CCNL 16/11/2022, sono, ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 80 stesso CCNL.
2. La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16/11/2022 che, fra l'altro richiama l'art.67 comma 3 CCNL 21/05/2018, con esclusione delle risorse previste nelle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco, di cui all'art. 67 comma 3 medesimo, ai trattamenti economici di seguito elencati, fatto salvo quanto previsto dall'art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018;
 - d. indennità di turno, indennità di reperibilità;
 - e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022;

- f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16/11/2022, per i dipendenti appartenenti al Corpo della P.L.;
 - g. differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
 - h. risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.
3. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dal comma 2.

Art.12- Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

1. Il Personale dell'Ente viene valutato ai fini dell'attribuzione della produttività in base sia al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati in sede di approvazione del PIAO (contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi), sia relativamente ai comportamenti organizzativi: impegno e qualità individuale, adattamento operativo ed orientamento all'utenza ed alla collaborazione. Il peso attribuito al raggiungimento degli obiettivi ed ai comportamenti organizzativi è stabilito dal sistema di valutazione della performance, i cui criteri generali sono oggetto di confronto sindacale e che viene adottato dall'Ente.

2. Il compenso per la produttività viene riconosciuto in base ai risultati della valutazione e viene quantificato complessivamente, se non indicato diversamente annualmente con l'accordo per le modalità di utilizzo delle risorse, come differenza tra l'ammontare del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e quanto speso per i vari istituti previsti dal CCNL e dai contratti decentrati, salva la previa quantificazione del premio individuale di cui al punto 10.

3. Le risorse stabili e le risorse variabili eventualmente non utilizzate vengono ripartite tra i Settori sulla base del personale in servizio al 1 gennaio di ogni anno e di quello di cui siano iniziate le procedure per la copertura, a tempo indeterminato, (comprendendo eventuali dipendenti assegnati allo staff), così parametrato:

- Personale area funzionari ed EE QQ valore 160
- Personale area istruttori valore 130
- Personale area operatori esperti valore 120

A tal fine non verranno computati i dipendenti titolari di elevate qualificazioni per il periodo di effettivo incarico.

In tale ripartizione si proporzionerà il parametro del personale a tempo parziale in base al corrispondente rapporto orario.

Nel caso di trasferimento di personale tra un settore e l'altro nel corso dell'anno, i rispettivi dirigenti si accorderanno per ripartire la quota riferita al dipendente trasferito.

4. Il compenso per produttività verrà riconosciuto ai dipendenti moltiplicando il valore espresso in sede di valutazione del dirigente per i seguenti parametri:

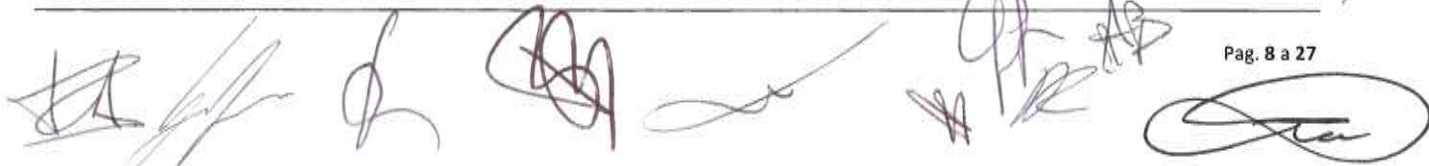
- Personale area funzionari ed EE QQ par. 160
- Personale area istruttori par. 130
- Personale area operatori esperti par. 120

Si proporzionerà il parametro del personale a tempo parziale in base al corrispondente rapporto orario.

Il Dirigente illustrerà al personale all'inizio di ogni anno gli obiettivi lavorativi del settore, ed il sistema di valutazione delle prestazioni che sarà adottato.

Verifiche dei risultati parziali ed aggiustamenti degli obiettivi durante l'anno saranno portati a conoscenza del personale interessato.

5. La valutazione finale, del singolo lavoratore, sarà resa nota al medesimo mediante comunicazione personale, anche verbale, prevedendone la discussione e la possibile modifica in ragione di forme di auto valutazione che potranno essere previste all'interno delle schede di valutazione.



Il lavoratore, entro 10 giorni dalla comunicazione della valutazione, potrà chiedere di essere sentito, eventualmente con l'assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui conferisce mandato, dal Segretario/Direttore Generale il quale esperirà le iniziative ritenute più idonee.

6. Sul compenso produttività viene applicato individualmente un correttivo in presenza di compensi liquidati (in termini di cassa) a favore del dipendente nel relativo anno, elencati all'art. 30 del presente CCDI;

7. L'incidenza dei suddetti compensi sarà applicata nei seguenti termini:

percentuale compenso produttività: $100 \times (A+B-C)/B$ quando i valori di $(A+B-C)/B$ siano compresi fra 1 e Z; per valori inferiori a Z è sempre Z; con A= 2.500,00 minimo altri compensi; B=4.700,00 soglia altri compensi; C= altri compensi corrisposti nell'anno; Z= 0 soglia minima di produttività; Massimo altri compensi = $A+B-(B*Z)$; i valori A, B, Z possono essere modificati in sede di contrattazione;

8. Le economie di cui al comma 7 vengono ripartite in misura proporzionale al premio correlato alla performance a favore dei dipendenti che non ne subiscono la riduzione.

9. costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale, i giorni di assenza (salvo quanto previsto al punto 10);

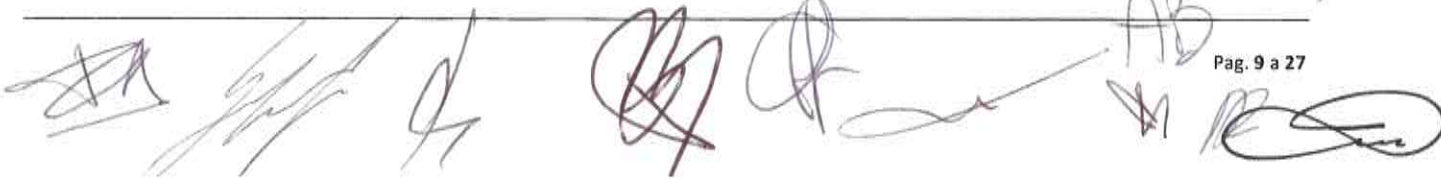
10. Viene istituita una franchigia di 15 giorni lavorativi sotto i quali la quota potenziale del premio di produttività non subisce decurtazioni. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:

- a. congedo ordinario;
- b. permessi sostitutivi delle festività sopresse;
- c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- e. assenze dovute a congedo parentale per i primi 30 giorni ai sensi dell'art. 45 comma 3 CCNL 16.11.2022;
- f. assenze dovute a congedo per la malattia del figlio ai sensi dell'art. 45 comma 4 CCNL 16.11.2022;
- g. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
- h. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- i. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- j. congedi per le donne vittime di violenze;
- k. permessi sindacali retribuiti;
- l. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);
- m. permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
- n. assenze per ricovero ospedaliero.

11. ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale sulla base della "performance individuale" secondo i seguenti criteri:

- definizione di una limitata quota massima di personale valutato, pari ad un dipendente per settore, a cui tale maggiorazione può essere attribuita;

- la misura della maggiorazione della differenziazione del premio individuale, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente; per valutazione positiva si intende una valutazione superiore al 70% del punteggio attribuibile sulla base del sistema di valutazione dell'ente.



Nei casi in cui, all'interno di uno o più settori vi siano dipendenti con la valutazione più elevata, ex aequo, il dipendente cui attribuire la maggiorazione del premio individuale, va individuato secondo i seguenti criteri:

- il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'ente;

in subordine, in caso di ulteriore ex aequo:

- il dipendente con una maggiore anzianità nella fascia economica in godimento;

in ulteriore subordine:

- il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

Inoltre le parti concordano di escludere dalla maggiorazione del premio individuale i dipendenti:

- cui siano stati liquidati nell'anno di riferimento compensi per lavoro straordinario per un importo superiore ai 300,00 €;

- cui siano stati liquidati nell'anno di riferimento incentivi di cui all'art. 113 D. Lgs. 50/2016, ora artt. 94 e ss. D. Lgs. 36/2023, per un importo superiore ai 300,00 €.

Lo stesso dipendente non può percepire la maggiorazione del premio individuale più di una volta nell'arco di cinque anni. Nel caso in cui nell'arco del quinquennio venga individuato, in base ai criteri di cui sopra, il medesimo dipendente, lo stesso verrà escluso in favore del dipendente individuabile in subordine.

12. Non concorre alla distribuzione delle risorse del fondo il personale a tempo indeterminato/determinato che abbia lavorato per un tempo inferiore al periodo di prova, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

13. Le economie derivanti dall'applicazione dei predetti criteri saranno riversate nel fondo e saranno ripartite proporzionalmente alla quota di produttività già assegnata.

Art.13 – criteri per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione

1. L'assegnazione e la graduazione delle **Elevate Qualificazioni** sono stabilite sulla base di determinazioni oggetto di confronto sindacale.

2. Gli incaricati di **Elevate Qualificazioni** vengono valutati in base sia al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati in sede di approvazione del Piano delle Performance, sia relativamente ai comportamenti organizzativi, in base al sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente. L'Ente riserva una percentuale del 25% della somma complessiva destinata al finanziamento delle indennità di posizione e di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa, all'erogazione del premio di risultato, erogando il premio di risultato a coloro che ottengano almeno 61 punti su 100 complessivi secondo la tabella

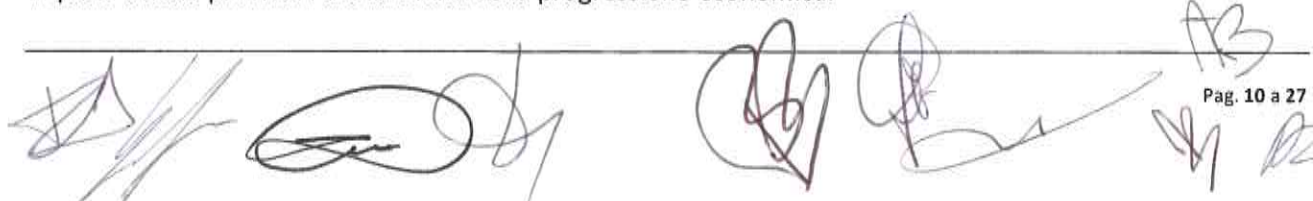
PUNTEGGIO RAGG.OBIETTIVI + COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (su 100)	RISULTATO IN % INDENNITA' DI POSIZIONE
Inferiore a 60	0
Dal 61 a 70	10%
Dal 71 a 80	15%
Dal 81 a 90	20%
Dal 91	25%

Art.14 - Progressioni economiche all'interno delle aree. (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c CCNL 16.11.2022)

1. L'istituto della progressione economica si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.

2. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 4, sarà definito il numero di "differenziali stipendiali" e il relativo budget da attribuire a ciascuna area.

3. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.



4. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

5. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:

a. negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

b. negli ultimi 2 anni, non abbiano ricevuto 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 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.

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

a. incidenza della valutazione 60%:

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;

qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

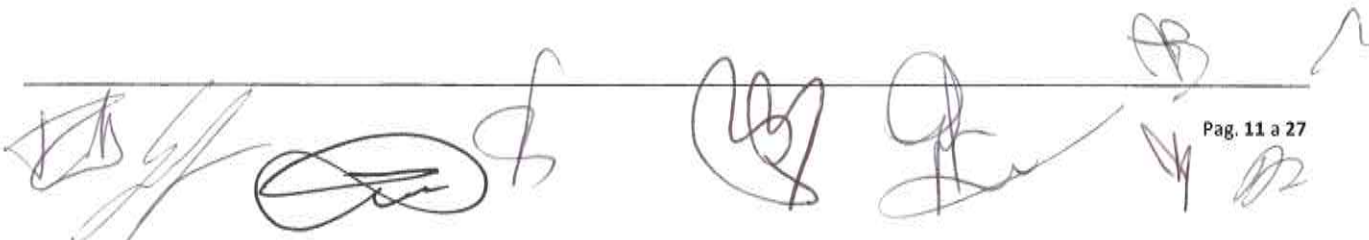
b. incidenza esperienza professionale 40% :

Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo e posizione economica od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: 1 punto ogni anno di permanenza nella posizione economica.

7. per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al comma 6.

8. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con la valutazione più alta, in caso di ulteriore parità, verrà data la precedenza a chi ha la maggiore anzianità di servizio nella posizione economica all'interno dell'ente, nel caso di ulteriore parità, al più anziano di età.

9. Individuato il budget per ciascuna Area ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato all'Area. Viene riconosciuto l'incremento del differenziale al personale educativo inquadrato nell'Area degli Istruttori (art. 92 CCNL), al personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli istruttori con funzione di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini o albi professionali (art. 102 CCNL). Nel caso in cui, a seguito dell'applicazione dei suddetti incrementi, il budget sia insufficiente a realizzare tutte le progressioni economiche programmate, le risorse destinate all'Area sono integrate nei limiti del 50% del costo della progressione. Diversamente, non si procede all'integrazione ed il budget residuo è destinato a coprire le insufficienze di budget delle altre Aree (cominciando da quella di livello inferiore), o in subordine destinato alla produttività collettiva.



Pag. 11 a 27

10. Nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria, nei limiti del budget disponibile con decorrenza successiva alla cessazione.

12. Le risorse che confluiranno nel Fondo Risorse Decentrate, a seguito di cessazione di dipendenti già destinatari di differenziali stipendiali, saranno integralmente destinate all'assegnazione di nuove progressioni economiche all'interno delle aree;

13. I dipendenti che hanno beneficiato della progressione fra le Aree nell'anno di riferimento, non concorrono nella procedura per l'assegnazione delle progressioni all'interno delle Aree nel medesimo anno. In tale caso si procede allo scorrimento della graduatoria.

TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 15 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL e per le indennità di funzione ex art. 97 CCNL, e la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa, come a titolo esemplificativo in caso di mobilità interna o di comando presso altro ente.
7. I criteri generali per l'attribuzione delle indennità di cui al comma 6 saranno definite nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'articolo 7 del CCNL, lettere f) e w).

Art. 16 - Indennità condizioni di lavoro (art.84 bis CCNL 16.11.2022)

1. l'indennità condizioni lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento, da parte di personale che non svolga in via continuativa servizi esterni di vigilanza (almeno il 50% dell'orario giornaliero in servizi esterni di vigilanza), di attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni e si definiranno gli importi da destinare all'istituto in parola.
4. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività disagiate:
 - a. svolgimento e gestione attività con forte impatto con il richiedente/utente;
 - b. esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale;
 - c. prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, etnico;
 - d. svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevedibili dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);
 - e. particolare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno che presenti aspetti di peculiarità rispetto al normale orario;

- f. prestazioni che comportino anche una diversa articolazione dell'orario di lavoro, svolte per l'affidamento dell'incarico relativo alla sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 o incarico di pronto soccorso;
- g. personale addetto all'esecuzione di interventi sulle apparecchiature della sala macchine del centro elaborazione dati o delle strutture informatiche periferiche, e alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio;
- h. prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con autotreni, autoarticolati, scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga;
- i. esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività lavorative prestate al di fuori del normale orario di lavoro in caso di chiamata straordinaria effettuata dal Responsabile per interventi, in presenza di situazioni causate da agenti atmosferici, tellurici e/o comunque imprevedibili, a cui si debba far fronte con estrema urgenza.

5. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività esposte a rischio:

- a. prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;
- b. prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
- c. prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
- d. personale adibito a compiti di controllo o vigilanza che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di rischio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie.

6. Le fasce del compenso economico per le mansioni implicanti il maneggio di valori sono individuati dal CCDI annuale.

7. Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

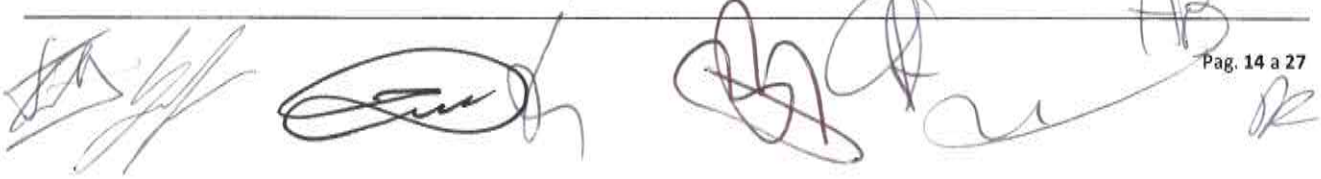
Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità – (art.84 CCNL 16.11.2022)

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare delle fattispecie di responsabilità, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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 Vice Segretario 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.

La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico del CCNL 16.11.2022.

3. La specifica responsabilità:

- a. viene attribuita dai Dirigenti ai propri collaboratori, normalmente per l'intero anno solare, sulla base della pesatura della responsabilità attribuita in apposita scheda in allegato al presente accordo (all. A);
- b. copia della scheda di pesatura sarà consegnata ai lavoratori coinvolti;
- d. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.

4. In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola. Qualora il budget complessivo assegnato all'istituto sia inferiore a quello necessario ad attribuire le indennità a chi ottiene i punteggi che consentono l'appartenenza ad una determinata fascia, le indennità spettanti ai dipendenti sono proporzionalmente ridotte sino a concorrenza del budget disponibile. Qualora invece il budget sia in eccesso rispetto alle indennità assegnate, il residuo sarà utilizzato per remunerare la produttività collettiva.

5. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.

6. L'indennità è erogata in base alle indicazioni, fornite all'Ufficio Personale, da parte dei rispettivi Dirigenti al ricorrere delle condizioni di cui alla norma del CCNL.

7. L'indennità è graduata secondo la seguente tabella:

Da 10 a 20 punti	300
Da 21 a 30 punti	1000
Da 31 a 40 punti	1500
Da 41 a 50	2000
Da 51 a 60	3000
Da punti 60 (solo area funzionari)	4000

Art.18 - Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k) CCNL 16.11.2022, e art. 24, comma 4, CCNL 18.05.2018)

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

Pag. 15 a 27

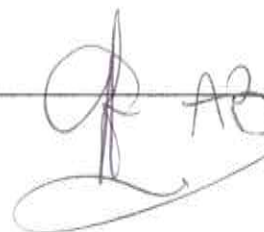
2. E' possibile aumentare fino a 9 il numero delle volte in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese, intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti, se possibile, assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Di conseguenza l'indennità base di reperibilità è elevata a € 13,00 per 12 ore al giorno.

Art.19 - Indennità di turno (art. 30 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale che svolge il proprio orario di lavoro su turni antimeridiani e pomeridiani o su turni notturni e/o festivi.
2. In applicazione dell'art.7 comma l) del CCNL 16.11.2022 si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 turni nel mese potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, o che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
3. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.30 del CCNL 16.11.2022.
4. il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 23 della turnazione programmata per il mese successivo, salve le modifiche richieste da necessità sopravvenute (ferie, assenze per malattie e permessi)

Art. 20 – Lavoro a turno Agenti di P.L.

1. Le parti confermano che l'orario di lavoro di alcuni dipendenti appartenenti al Comando Polizia Municipale viene articolato mediante turnazione, che consiste nella rotazione ciclica in prestabilite articolazioni di orario.



TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Art.21 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. (art. 36 CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano, per il personale che svolge funzioni amministrative, le seguenti fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

Giorno	Flessibilità Entrata	Flessibilità Uscita	Fascia obbligatoria	Presenza
Lunedì mattina	8.00-9.00	12.30-14.30	9.00-12.30	
Lunedì pomeriggio	13.00-15.00	17.30-18.00	15.00-17.30	
Martedì	8.00-9.00	-	9.00-14.00	
Mercoledì	8.00-9.00	-	9.00-14.00	
Giovedì mattina	8.00-9.00	-	9.00-12.30	
Giovedì pomeriggio	13.00-15.00	17.30-18.00	15.00-17.30	
Venerdì	8.00-9.00	-	9.00-14.00	

Nei giorni di lunedì e giovedì la pausa pranzo deve essere effettuata per il tempo minimo di mezz'ora e per il tempo massimo di due ore.

2. Sono articolati in modo diverso, in base alle esigenze organizzative, gli orari del Personale addetto ai seguenti servizi:

- Polizia Locale;
- Biblioteca;
- Asilo Nido;
- Operai.

3. Il debito derivante dall'utilizzo massimo da parte del dipendente della flessibilità in entrata e in uscita (flessibilità negativa), deve essere recuperato entro il mese in corso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile di Servizio.

La flessibilità positiva è azzerata a fine mese.

4. Il debito orario non recuperato entro il termine massimo dei due mesi successivi verrà trattenuto nella busta paga.

5. Nelle fasce di flessibilità possono essere richiesti e autorizzati permessi ad ore.

6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, con maggiore flessibilità in entrata e in uscita rispetto a quella prevista al comma 1, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovino in situazioni valutate degne di rilievo dal Responsabile dell'Ufficio, come, a titolo esemplificativo, coloro che:

- beneficiario delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;

- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

L'orario di maggiore flessibilità, accordato nei casi sopra menzionati, verrà stabilito di volta in volta dal Responsabile dell'Ufficio.

Art. 22 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16.11.2022)

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, il periodo di 13 settimane relativo alla concentrazione di orario multiperiodale, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 23 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 CCNL 21.05.2018 e art. 62 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti, concordano che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei seguenti casi:

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

Art. 24 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16.11.2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario le parti stabiliscono che il predetto limite può essere elevato in occasione di consultazioni elettorali e referendarie;

3. L'ente si impegna, inoltre, a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a confrontarsi con le parti sindacali almeno due volte l'anno.

Art. 25 – Straordinario a recupero

1. E' stato istituito lo straordinario a recupero con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nello straordinario a recupero, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario di cui non viene chiesta la liquidazione. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario. Per i dipendenti che, al 31.12 di ciascun anno, risultano aver accantonato più di 50 ore di straordinario a recupero, è prevista la decurtazione d'ufficio delle ore in eccesso. Per casi eccezionali il Dirigente del Settore competente può disporre la non applicazione della suddetta decurtazione.

Pag. 18 a 27

TITOLO V – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art.26 - Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022).

1. Al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno per almeno il 60% dell'orario di servizio e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. La presente indennità:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, CCNL 16.11.2022;
 - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d. non è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro di cui all'art 16.
 - e. compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa;
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo Risorse Decentrate di cui all'articolo 79 del CCNL 16.11.2022.
5. In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni e si definiranno gli importi da destinare all'istituto in parola.

Art. 27 Indennità di Funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di incarico di EQ può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'indennità di funzione viene assegnata dal Comandante di Polizia Locale, al personale cui sono previamente attribuiti determinati e individuati incarichi di responsabilità connessi al ruolo di Vicecomandante, di Ufficiale, o al personale appartenente all'Area degli Istruttori a cui vengono conferiti compiti di coordinamento del personale o controllo; l'importo viene attribuito sulla base della pesatura riportata in apposita scheda in allegato al presente accordo (all. B),
3. L'importo dell'indennità viene corrisposto per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del territorio provinciale;
 - b. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, in correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
 - c. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
4. In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola. Qualora il budget complessivo assegnato all'istituto sia inferiore a quello necessario ad attribuire le indennità a chi ottiene i punteggi che consentono l'appartenenza ad una determinata fascia, le indennità spettanti ai dipendenti sono

proporzionalmente ridotte sino a concorrenza del budget disponibile. Qualora invece il budget sia in eccesso rispetto alle indennità assegnate, il residuo sarà utilizzato per remunerare la produttività collettiva.

5. Per l'attribuzione della presente indennità vengono valutate le posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità connesse alle seguenti fattispecie:

- ✓ GRADO RICOPERTO;
- ✓ RESPONSABILITA': Coordinamento personale interno e/io esterno, Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità, Livello di autonomia;
- ✓ DIMENSIONI ISTITUZIONALI: Rapporti con l'utenza:

6. L'indennità è commisurata al numero delle citate funzioni ascrivibili alla medesima posizione ed al ruolo ricoperto

7. L'indennità è graduata secondo la seguente tabella:

Da 10 a 20 punti	300
Da 21 a 30 punti	1000
Da 31 a 40 punti	1500
Da 41 a 50	2000
Da 51 a 60	3000
Da punti 60 (solo area funzionari)	4000

8. Con cadenza annuale il Comandante, nel limite delle risorse disponibili, attribuisce ovvero conferma le specifiche funzioni e quantifica la connessa indennità, nel rispetto dei criteri anzidetti. Qualora l'esercizio delle funzioni attribuite sia sospeso, provvede a darne tempestiva comunicazione al settore personale.

9. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi). E' riproporzionata in caso di part-time.

10. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni³⁶;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI.

11. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

12. L'indennità di funzione viene assegnata a partire dall'01.01.2024.

Art.28 : Utilizzo dei proventi delle violazioni del C.d.S. – Welfare (art. 98 CCNL 16.11.2022)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nell'eventuale quota determinata dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;
- c. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art.29: Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

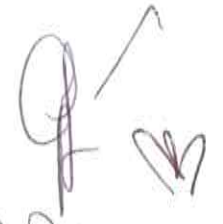
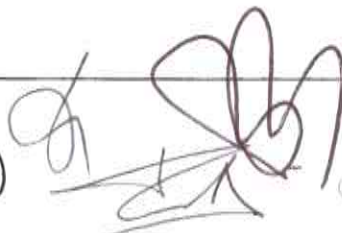
1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n.50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario, oltre ad oneri e IRAP.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL 01.04.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

5. Il compenso è corrisposto al personale nel mese successivo all'avvenuto versamento da parte di terzi e comunque in seguito all'espletamento dell'attività lavorativa, come comunicato dal Comando di Polizia Locale.



AB



TITOLO VI – PERSONALE EDUCATIVO ASILO NIDO COMUNALE

Art.30 : Prestazione lavorativa e fruizione delle ferie

1. per il personale educativo dell'asilo nido si prevede lo svolgimento di n. 30 ore settimanali di lavoro a contatto con i bambini, e n. 5 ore settimanali per attività integrative connesse alla formazione/aggiornamento, programmazione, documentazione, ecc., da fare collegialmente di giovedì (o di sabato per l'aggiornamento) o individualmente nel corso della settimana, precisando che le riunioni del collettivo del Nido si svolgeranno di pomeriggio una/due volte al mese, a seconda delle necessità, mentre le ore di gestione non utilizzate per le riunioni del collettivo, verranno effettuate sia individualmente, sia con le educatrici della sezione di appartenenza;
2. le ore di straordinario accumulate entro il 31.12 di ogni anno, o eventualmente svolte per esigenze di servizio successivamente a tale data, vengono recuperate durante i periodi di chiusura del Nido per le vacanze di Natale e Pasqua; nel caso in cui il personale non dovesse avere in tali periodi ore da recuperare, è in servizio per attività connesse al proprio profilo di inquadramento, o, eventualmente, collocato in ferie; nei periodi di chiusura del Nido all'utenza, l'orario di lavoro del personale educativo si articola in 36 ore settimanali;
3. le ferie vengono fruito, di norma durante l'estate, pur garantendo un presidio del personale educativo del Comune, con funzione di coordinamento, durante lo svolgimento del centro estivo; eventuali ferie residue non potranno essere fruito nei mesi in cui il personale è impegnato nell'ambientamento di bambini nuovi con particolare riferimento al periodo settembre-dicembre;
4. le ore straordinarie accumulate al 31.12 di ogni anno e non liquidate verranno recuperate già a partire dall'interruzione del servizio per le festività pasquali dell'anno successivo;
5. il personale di cucina partecipa agli incontri del collettivo una volta al mese e ad almeno un incontro del percorso formativo organizzato per il personale educativo, oltre ai corsi di aggiornamento professionale specifici della categoria di appartenenza; le ore impiegate per la partecipazione alle riunioni del collettivo e alla formazione/aggiornamento potranno essere recuperate durante i periodi di chiusura del servizio.



TITOLO VII- COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16.11.2022)

Art. 31- Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifici regolamenti adottati dall'ente, ove previsti da fonte normativa superiore.

2. Di seguito, si dà elencazione a titolo esemplificativo delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

a. art.67 comma 3 lett a) del CCNL 21.05.2018 espressamente richiamato dall'art. 79 comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022: somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:

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

b. art.67 comma 3 lett c) del CCNL 21.05.2018 espressamente richiamato dall'art. 79 comma 2 lett. a) CCNL 16.11.2022: somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:

- incentivi per le funzioni tecniche (art. 45 D.Lgs. 36/2023);
- compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- incentivi per il recupero dell'evasione tributaria (art. 1 comma 1091 della L. 145/2018);
- proventi da indagini ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- compensi per progetti assegnati alla P.L.;
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).

Art. 32- Piani di Razionalizzazione

1. Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

Art.33 - Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevata Qualificazione

1. Ai titolari di Elevata Qualificazione in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 20 CCNL 16.11.2023 e/o da specifiche disposizioni di legge.

TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

Art.34 - Welfare integrativo (art. 82 CCNL 22.11.2022)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale anche con riferimento alla parte economica.

Art.35- Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di discussione in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato.

Abano Terme, 18.12.2023

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: dott. Fulvio Brindisi,

Il Vice Presidente della delegazione di parte pubblica: dott.ssa Rossella Menin

Il Componente della delegazione di parte pubblica: arch. Leonardo Minozzi

I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

Fp Cgil: Alessandra Stivali

Cisl Fp: Andrea Ricci

FP UIL Michele Magrini

CSA: Vincenzo Faggiano

RSU: Francesco Garofolin

Fp CGIL Loredana Foralosso

RSU: Michele Turatti

RSU: Simone Schiavon

RSU: Luca Galeazzo

RSU: Anna Benvegnù

RSU: Nicola Zanardo

ALLEGATI

All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ANNO _____

Settore/Area

Ufficio

DIPENDENTE

Cognome

Nome

Profilo Professionale

Categoria

Elenco della specificità dei procedimenti o dei compiti	Assegnazione
1. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara e di concorso.	5
2. Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro	5
3. Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale).	5
4. Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche.	10
5. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di iscrizione.	10
6. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza	5
7. Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile.	5
8. Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy, sistemi informatici e così via).	10
9. responsabilità esclusiva di specifiche mansioni	10
10. responsabilità esclusiva di specifiche funzioni (ad es. Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Ufficio Elettorale; responsabile dei Tributi, addetti agli Uffici per le Relazioni con il Pubblico, addetti ai servizi di Protezione Civile, Messi Notificatori)	10
TOTALE	75

Abano Terme _____ / / _____

Il Responsabile del Servizio

A cura del Servizio del Personale

Indennità attribuita	
----------------------	--

All. B – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità

INDENNITA' DI FUNZIONE ANNO _____

DIPENDENTE

Cognome

Nome

Profilo Professionale

Categoria

Max 10 punti	a) Grado ricoperto
Max 70 punti	b) Responsabilità
Max 20 punti	c) Dimensioni istituzionali

Pesature

Punti	GRADO RICOPERTO
10	Comandante
5	Vice Comandante
3	Commissario
2	Vice Commissario
1	Agente
RESPONSABILITA'	
Punti	A - COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO
10	Attribuito al personale incaricato che ordinariamente coordina da due a più dipendenti
5	Attribuito a personale incaricato che ordinariamente coordina un dipendente
0	Attribuito al personale incaricato che non coordina dipendenti
B - COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'	
30	Attribuito ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti tra enti (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
25	Attribuiti ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti tra enti e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
15	Attribuiti ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.
C - LIVELLO DI AUTONOMIA	
30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente
25	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
20	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati prevalentemente dal Responsabile del Settore di riferimento
DIMENSIONI ISTITUZIONALI	
Punti	RAPPORTI CON L'UTENZA
20	Attribuiti al personale che gestisce servizi con elevato rapporto con l'utenza
15	Attribuiti al personale che gestisce servizi con medio rapporto con l'utenza
10	Attribuiti a personale che gestisce servizi con basso rapporto con utenza