

COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

Via Roma 68 – 30010 – Campolongo Maggiore tel. 049/5849111 Fax. 049/5849151

L'anno 2023, il giorno 28 del mese di Giugno, presso la Sede Municipale del Comune di Campolongo Maggiore si sono riunite le delegazioni trattanti, costituite ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. 16.11.2022 per la stipula del presente:

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023-2025

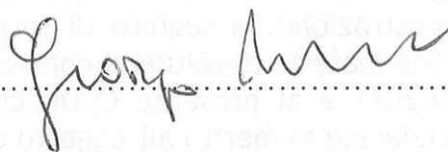
Le delegazioni trattanti sono così composte:

PER LA PARTE PUBBLICA:

Presidente dott. Giorgio Ranza

Componente rag. Maria Felicia Liguori

Componente dott. Boris Carraro



PER LA PARTE SINDACALE:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Sig.ra Michela Facchinetti

Sig.ra Nadia Zuin

Sig. Roberto Bazzetto

Ing. Alberto De Paoli



.....

.....

.....

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dei C.C.N.L.:

Sigla UIL FPL... Sig. Michele Saya

Sigla CGIL Sig. Nicola Gallo

Sigla Sig.



.....

Art. 1 Disciplina

1. Il sistema delle relazioni sindacali è disciplinato dal TITOLO II del CCNL 2019-2021 e dall'art. 9 del CCNL 21.05.2018.

Art. 2 Tempi, modalità e contenuti

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 3, del CCNL 2019-2021, l'informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del citato CCNL dovrà effettuarsi mediante l'invio, tramite e-mail, di esaustiva documentazione.

2. Sono oggetto di informazione, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del CCNL 2019-2021, tutte le materie per le quali gli articoli 5 "Confronto" e 7 "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie" del citato CCNL prevedano il confronto o la trattativa integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

3. Nelle materie oggetto di confronto e di trattativa, al fine di consentire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere eventuali osservazioni e proposte, l'informazione verrà assicurata con l'invio di dati ed elementi conoscitivi secondo i termini previsti dagli articoli 4, 5, 7 e 8 del CCNL 2019-2021.

4. Sono oggetto di sola informazione, ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL 2019-2021, gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, ivi incluso il piano triennale del fabbisogno del personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

5. L'Amministrazione, a seguito di formale e specifica richiesta di Parte Sindacale in relazione alle materie devolute al confronto e alla trattativa di cui agli artt. 5 e 7 del CCNL 2019-2021 e al presente CCDI, convocherà nei tempi stabiliti dal CCNL apposito incontro sindacale in merito all'oggetto della richiesta.

Art. 3 Assemblee sindacali.

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, durante l'orario di lavoro e senza decurtazione della retribuzione.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'Ufficio Personale con tre giorni di calendario consecutivi di preavviso, rispetto alla data dell'assemblea.

3. I dipendenti partecipanti all'assemblea sindacale hanno l'obbligo di far risultare la fruizione del permesso attraverso la timbratura del badge in uscita, utilizzando il codice comunicato dall'Ufficio Personale.

4. L'amministrazione fornisce i locali gratuitamente per lo svolgimento dell'assemblea.

Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea.

Art. 4 Diritti e agibilità sindacali.

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per lo svolgimento delle attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui al CCNQ sottoscritto in data 4.12.2017;

2. Le RSU e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal CCNQ sottoscritto in data 4.12.2017.

3. L'Amministrazione informa periodicamente la RSU e le OO.SS. delle ore residue distinte per tipologia.

4. L'OO.SS. di appartenenza e la RSU comunicano via e-mail con congruo anticipo all'Ufficio Personale l'utilizzo dei permessi sindacali, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

5. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare l'OO.SS. di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

Art. 5 - Oggetto e durata del CCDI

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica ai dipendenti in servizio presso l'Ente e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, del CCNL 16.11.2022. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e con contratto di formazione e lavoro.

2. Esso ha validità triennale 2023 - 2025 ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla stipula, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso, e conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

3. La sua durata è triennale salvo:

- Le modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongono la revisione;
- la ripartizione annuale e la definizione dei criteri di utilizzo delle risorse del fondo per il salario accessorio, secondo quanto disposto dall'art. 80 del CCNL 16.11.2022;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni

Salvo non diversamente indicato nel testo del presente contratto i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti al CCNL 16.11.2022

Art. 6 - Interpretazione autentica.

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto CCDI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa avviene su richiesta della delegazione di parte pubblica e/o di una delle parti sindacali, 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; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. 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 le clausole controverse con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 7 - Risorse decentrate

(Art. 79 del CCNL 16.11.2022)

1. L'amministrazione, con cadenza annuale ed in applicazione dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022 che disciplina la composizione e l'integrazione delle parti stabili e variabili delle risorse decentrate, predispone gli atti di propria competenza necessari alla composizione del fondo.

2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati dall'art. 79, comma 1 e 1-bis, del CCNL del 16.11.2022.

3. Il Fondo risorse decentrate, oltre che all'importo di cui all'art. 79, comma 1 e 1-bis, del CCNL 16.11.2022, è composto da:

- Risorse variabili destinate da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 79, comma 2, lettera a), del CCNL 16.11.2022, che richiama le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21.05.2018;
 - Risorse variabili, di cui all'art. 79, comma 2, lettere b), c) e d) del CCNL 16.11.2022, che possono essere rese disponibili nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, solo nei limiti delle effettive disponibilità di bilancio;
 - Risorse variabili aggiuntive, di cui all'art. 79, comma 3 del CCNL 16.11.2022, ad incremento delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) e di cui all'art. 17, comma 6, del medesimo CCNL, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018, solo nei limiti delle effettive disponibilità di bilancio e nel rigoroso e accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, se non già inserito nel fondo risorse decentrate dell'anno 2022.
4. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance dello stesso anno di competenza. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo. Tali economie sono accertate complessivamente a conclusione del procedimento di liquidazione della performance.
 5. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08, come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) costituiscono anch'essi economie di bilancio.

Art. 8 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - Compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - Le indennità elencate dall'art. 80 e previste dall'art. 81 (*"differenziale del premio individuale"*), 84 (*"indennità per specifiche responsabilità"*) e 84 - bis (*"indennità condizioni di lavoro"*) del CCNL 16.11.2022 e dalla contrattazione integrativa decentrata e le risorse variabili destinate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022
 - Progressioni economiche all'interno delle aree, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dai CCDI, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri previsti dalle norme contrattuali e normative vigenti

Art. 9 - Criteri di ripartizione risorse disponibili

(Art. 7, comma 4, lettera a), del CCNL 16.11.2022)

1. Le risorse annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo, secondo i seguenti criteri generali:
 - in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi competenti;
 - in riferimento al numero ed alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - alla necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - alla rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - all'erogazione degli incentivi basata sugli esiti del sistema di valutazione del personale adottato dall'Ente;

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione di dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità di prestazione e comportamento professionale;
- il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Le risorse disponibili vengono ripartite come segue:

- a. Premi correlati alla performance organizzativa
- b. Premi correlati alla performance individuale
- c. Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 84 - bis del CCNL del 16.11.2022;
- d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e. Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
- f. Indennità di funzione, di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 ed Indennità di servizio esterno del personale di Polizia Locale, di cui all'art. 100 del medesimo CCNL;
- g. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h. Progressioni economiche all'interno delle aree, con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno in corso, salvo diverso accordo, finanziate con risorse stabili.

4. Qualora nel Fondo risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 79, comma 2, del CCNL 16.11.2022 e dall'art. 3 del presente contratto, siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per il 30% alla performance individuale.

5. Le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente, come previsto dal combinato disposto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022 e dall'art. 67, comma 3, lettera c), del CCNL 21.05.2018.

Art. 10 - Indennità - 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 possono essere riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione dei compensi, sono riproporzionati in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della corretta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le Aree di appartenenza.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile di Area ove lavora il personale ad eccezione delle particolari responsabilità attribuite con provvedimento del Sindaco in riferimento a norme organizzative regolamentari o da specifiche competenze attribuitegli per legge.

5. 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.

6. 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.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrata con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di Area.

8. Le somme disponibili per l'erogazione delle specifiche indennità di cui ai successivi articoli saranno annualmente definite in sede di contrattazione decentrata.

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

(Art. 7, comma 4, lettera d) e art. 84 - bis del CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori

2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, viene corrisposta un'unica indennità, il cui valore è considerato unitariamente ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

3. 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 impiegate, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;

b) utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, gassosi) mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi e a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni.

c) attività svolte in quota anche mediante scala o impalcatura

4. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività disagiate:

a) particolare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno che presenti aspetti di peculiarità risetto al normale orario di lavoro;

b) 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 differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni, e si intende riferita alle figure di assistente sociale e assistente domiciliare;

5. La misura dell'indennità, tenuto conto delle suindicate condizioni di lavoro e dell'incidenza di ciascuna delle causali, viene definita, entro i valori minimi e massimi giornalieri di cui all'art. 84 - bis del CCNL 16.11.2022, come segue:

- per le attività di cui al precedente comma 3, euro 3,00 per ogni giorno di effettiva esposizione al rischio di cui alle lettere a), b) e c);

- per le attività di cui al precedente comma 4, euro 3,00 per ogni giorno di effettiva esposizione al disagio di cui alle lettere a) e b);

6. Si individuano i fattori implicanti maneggio di valori come indicati nella tabella che segue:

Definizione			Importo
A)	Nessun maneggio valori		0
B)	"Agenti pagatori", adibiti a servizi che comportano maneggio valori	per valori medi mensili fino a € 516,45	0,52

C)	“Agenti pagatori”, adibiti a servizi che comportano maneggio valori	per valori medi mensili da € 516,45 a € 5.164,56	0,55
D)	“Agenti pagatori”, adibiti a servizi che comportano maneggio valori	per valori medi mensili superiori a € 5.164,56	0,60

7. L'indennità va riconosciuta ai dipendenti adibiti 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”.

8. Il peso delle caratteristiche dimensionali sociali e ambientali di cui all'art. 70-bis comma lett. b) del CCNL 2018 viene stabilito in euro zero.

9. Il Responsabile dell'Area competente attesta trimestralmente l'effettivo svolgimento giornaliero di attività soggetto a rischio, disagio, maneggio valori.

10. L'indennità correlata a condizioni di lavoro viene erogata trimestralmente.

Art. 12 - Indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale

(Art. 7, comma 4, lettera e) e art. 100 del CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022, viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Il compenso per ogni giornata di lavoro viene stabilito in € 3,00 al giorno e non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

3. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'Ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento dell'attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che la prestazione sia svolta all'esterno per più del 50% dell'impegno orario giornaliero, salvo attività esterne che per loro natura comportino la prosecuzione di attività da svolgere in ufficio.

4. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura pari o inferiore al 50% del suo impegno non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata trimestralmente a seguito di attestazione del Responsabile dell'Area delle giornate effettuate dal dipendente in tali attività.

Art. 13 - Indennità specifiche responsabilità

(Art. 7, comma 4, lettera f) e art. 84 del CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale inquadrato nell'Area degli Operatori Esperti, (ex Cat. B), nell'Area degli Istruttori (ex Cat. C) e nell'Area dei Funzionari (Ex Cat. D) non titolari di incarico di elevata qualificazione. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione della polizia locale, di cui all'art. 97 del CCNL.

2. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente al caso di attribuzione con atto formale di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione di lavoro rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente una attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

3. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità, nei limiti individuali lordi annui, di cui all'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022.

Le fattispecie alle quali si deve fare riferimento sono quelle elencate dal succitato art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022, tra le quali le parti individuano le seguenti:

a) **Autonomia operativa nello sviluppo di attività a contenuto particolarmente elevato, qualificato e specifico** - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

b) **Responsabilità di procedure altamente tecniche** - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP, come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs. 50/2026; specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale e esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR; specifiche responsabilità derivanti da incarichi assegnati a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione)

4. I valori economici da attribuire annualmente, nel limite delle risorse a tale titolo destinate, ad ogni singola posizione di responsabilità individuale vengono determinati in base al grado di complessità, responsabilità ed autonomia, nella misura di:

€ 1.800,00 lordi annui, per le fattispecie di cui alla lettera a);

€ 2.500,00 lordi annui, per le fattispecie di cui alla lettera b)

5. L'indennità per specifica responsabilità è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part time; è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.

Art. 14 - Ulteriori indennità specifiche responsabilità

(Art. 7, comma 4, lettera f) e art. 84 del CCNL 16.11.2022)

1. Per il personale, non titolare di incarico di elevata qualificazione, cui sono state assegnate specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, di cui all'art. 84, comma 1, - derivanti dall'esercizio di compiti di ufficiale di stato civile e/o anagrafe: € 400,00 lordi annui;

- derivanti dall'esercizio di compiti di ufficiale di stato civile, di anagrafe e elettorale: € 700,00 lordi annui.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge)

3. L'importo mensile dell'indennità di cui al comma 2, viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità del presente contratto; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella maggiore.

Art. 15 - Indennità di funzione per il personale della polizia locale

(Art. 7, comma 4, lettera w) e art. 97 del CCNL 16.11.2022)

1. Al personale della polizia locale, inquadrato nell'Area degli Istruttori (ex Cat. C) e nell'Area dei Funzionari (ex Cat. D), non incaricato di E.Q., che svolge compiti di responsabilità o coordinamento assegnati con atto formale, è riconosciuta l'indennità di funzione, di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022.

2. L'indennità di cui al comma precedente va parametrata al grado rivestito e alle connesse responsabilità, nei limiti massimi previsti dall'art. 97 del CCNL 16.11.2022, tenuto conto del tipo di servizio espletato e del relativo grado di autonomia.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo viene definito in € 2.000,00 annui lordi.

4. L'indennità per specifica responsabilità di cui al presente articolo, di norma, è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part time; è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative

Art. 16 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e al differenziale del premio individuale

(Art. 7, comma 4, lettere b) e ae); Art. 80, comma 2, lettere a) e c) e art. 81 del CCNL 16.11.2022)

1. In sede di contrattazione integrativa annuale le parti definiscono la percentuale delle risorse da attribuire alla "performance organizzativa", alla "performance individuale" ed alla differenziazione del premio individuale, di cui, rispettivamente, all'art. 80, comma 2, lettera a) e lettera b) e all'art. 81 del CCNL 16.11.2022, come segue:

2. Il dipendente che consegua una valutazione negativa, secondo il sistema di valutazione, non percepirà né il compenso per performance organizzativa né individuale.

3. Per il triennio 2023 - 2025 le risorse disponibili per l'erogazione della performance dei dipendenti sono ripartite nel 70% alla "performance organizzativa" e nel 30% alla "performance individuale", salvo eventuale rideterminazione in sede di accordo economico annuale.

4. Ai sensi dell'art. 80, comma 2, lettera a), del CCNL 16.11.2022, le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti con gli strumenti di programmazione relativi alla performance organizzativa nel suo complesso, nell'anno di riferimento a seguito di verifica a consuntivo, sulla base di una relazione annuale validata dal Nucleo di Valutazione.

5. La quota di premio correlata alla performance organizzativa viene erogata a seguito di una percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi dell'Ente stabiliti nella Sezione Performance del PIAO pari o superiore all'80%.

6. La quota individuale del premio della performance organizzativa verrà calcolata dividendo l'importo complessivo a tal fine destinato per il numero di dipendenti in servizio, esclusi i titolari di incarico di elevata qualificazione.

7. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato e determinato con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni lavorativi, nel corso dell'anno oggetto di valutazione, escluse le assenze previste da specifiche disposizioni di legge. Per le assenze superiori a 6 mesi dovute a particolari disposizioni di legge il premio di performance è erogato in misura pari al valore medio della performance registrata nell'area di classificazione del lavoratore.

8. Le economie derivanti dall'applicazione dei predetti criteri andranno ad incrementare la quota destinata alla performance individuale dell'anno in corso.

9. Ai sensi dell'art. 80, comma 2, lettera b), del CCNL 16.11.2022, alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di Area e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

10. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale", di cui ai successivi commi, è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata

dall'Ente, in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi di ciascun dipendente.

11. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

12. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel sistema di misurazione e valutazione della performance, in relazione alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

13. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per "la differenziazione del premio individuale" di cui ai successivi commi, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \text{SOMMATORIA } p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = fondo da ripartire

Sommatoria p = sommatoria punteggi comportamenti individuali indicati nelle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale rilevato dalle schede di valutazione.

14. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale non titolare di EQ.

15. Può beneficiare della maggiorazione un dipendente per ciascuna area funzionale, purché non abbia percepito la maggiorazione nell'anno precedente.

In caso di parità nella valutazione, la maggiorazione di cui ai precedenti commi è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità

- a) non aver percepito la maggiorazione da maggior tempo
- b) valutazione più alta rispetto alla media delle valutazioni del triennio
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente

16. Per applicare la maggiorazione si procede come segue:

- si quantifica il totale delle somme a disposizione per incentivare la performance individuale
- si determina il compenso teorico spettante con le modalità di cui ai precedenti punti
- si calcola la media dei compensi teorici spettanti a tutti i dipendenti
- si determina il 30% della suddetta media, determinando in questo modo la maggiorazione del premio individuale
- si individuano i destinatari della maggiorazione ai sensi del comma precedente e si calcola il totale della quota necessaria ad attribuire loro la maggiorazione.

Art. 17 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, lett. g) e j) CCNL 16.11.2022)

1. I dipendenti cui si applica il presente contratto integrativo possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.

3. L'erogazione di compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedono a favore del personale non incaricato di elevata qualificazione si aggiungono al premio della performance (organizzativa e/o individuale), il quale viene ridotto di una

somma equivalente alla percentuale, di seguito riportata, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio:

Ulteriori importi percepiti sulla base di specifiche disposizioni di legge	Percentuale di riduzione del premio della performance complessiva
da € 1.000,00 a € 1.999,99	20%
da € 2.000,00 a € 4.999,99	30%
da € 5.000,00	40%

4. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinata al premio della performance (organizzativa e/o individuale), esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.

5. L'erogazione di compensi accessori erogati secondo criteri di correlazione con le indennità di risultato del personale incaricato di elevata qualificazione, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL, comportano una decurtazione a scaglioni secondo la tabella sopraindicata.

6. La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 5 confluisce nella quota del fondo destinata alla retribuzione di risultato, ed è ridistribuita tra il personale incaricato in proporzione alla retribuzione di risultato calcolata al netto della decurtazione.

Art. 18 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- Art. 22, comma 3 - bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- Art. 56 - ter del CCNL 21.05.2028
- Art. 38, comma 3 e 5 del CCNL 14 settembre 2000
- Art. 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999
- Al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione, dalla Giunta Comunale

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa e i pareri della magistratura contabile, non incidono sulla spesa di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art. 19 - Criteri generali determinazione indennità di risultato

(Art. 7, comma 4, lettera v), del CCNL 16.11.2022)

1. La determinazione dell'indennità di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di incarichi di elevata qualificazione quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.

3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

4. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato, al netto delle quote eventualmente utilizzate per incarichi ad interim, sulla base

del sistema di misurazione e valutazione nell'Ente per gli incarichi di elevate qualificazioni, si applica la seguente formula:

$R = D / \text{SOMMATORIA } p \times p.i$

Dove:

R= Retribuzione di Risultato

D= Disponibilità risorse

SOMMATORIA p= Sommatoria dei punteggi complessivi risultanti dalle schede di valutazione
p.i. = punteggio individuale complessivo risultante dalla scheda di valutazione.

Art. 20 - Criteri per la definizione procedure progressioni economiche all'interno delle aree.

(Art. 7, comma 4, lett. c), e art. 14 del CCNL 16.11.2022)

1. Come previsto dall'art. 14, comma 1, del CCNL 16.11.2022, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisita dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente, per tredici mensilità è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del nuovo sistema di classificazione, nella Tabella A, allegata al CCNL 16.11.2022, che evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.

2. Come previsto dall'art. 14, comma 2, del CCNL 16.11.2022, l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", di cui al comma 1, si configura come progressione economica all'interno dell'area, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente, nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che vengono annualmente destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. La procedura selettiva per le progressioni economiche all'interno dell'area ha cadenza annuale.

3. La progressione economica all'interno dell'area è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 3 del presente CCDI e dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, definite con il CCDI annuale parte economica.

4. L'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area non può avere decorrenza anteriore al primo gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto definitivamente il presente CCDI e al primo gennaio degli anni in cui vengono sottoscritti definitivamente i CCDI parte economica annuali che prevedono l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale, come definita dal sistema di valutazione vigente nel tempo, relativa al triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto e all'esperienza professionale.

7. La progressione economica all'interno dell'area si applica al personale a tempo indeterminato, è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque non superiore, in ciascun anno di riferimento, al 50% (arrotondato per eccesso) dei dipendenti avente diritto alla data di decorrenza della progressione;

8. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera c) e dell'art. 14, comma 2, lettera b), il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per

ciascuna area verrà definito con il CCDI annuale parte economica, in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi.

9. Le parti convengono che, i differenziali stipendiali, saranno attribuiti, fino alla concorrenza del suddetto numero annuale fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti ad apposita procedura selettiva.

10. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera c) e dell'art. 14, comma 2, lettere a), d), e), f) e g) del CCNL 16.11.2022, i criteri per la partecipazione alla procedura selettiva per l'effettuazione delle progressioni economiche all'interno delle aree sono i seguenti:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 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) ai fini della progressione all'area immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto il requisito di un periodo minimo di permanenza nella area in godimento non inferiore a 2 anni riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione;
- c) assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva 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;
- d) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- e) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;
- f) l'ammissione alla selezione avviene d'ufficio sulla base dei requisiti di cui alle precedenti lettere.
- g) in ciascun anno in cui viene indetta la progressione verrà formata una graduatoria unica di merito per tutto l'Ente, suddivisa come segue: Operatori, Operatori Esperti; Istruttori; Funzionari, secondo l'ordine decrescente del punteggio;
- h) per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, si definiscono i seguenti criteri:

1. **valutazioni individuali conseguite – media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite**: viene calcolata la media dei punteggi, fino al secondo decimale, attribuiti alla performance individuale nelle valutazioni del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; o comunque la media dei punteggi delle 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;
2. **esperienza professionale maturata**: Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra

amministrazione del comparto “Funzioni Locali”, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

h) Ai suddetti criteri, di cui alle lettere a) b) in applicazione dell’art. 14, comma 2, lettera e) del CCNL 16.11.2022, le parti convengono di attribuire le seguenti percentuali ponderali:

- **valutazione individuale: 60%**
- **esperienza professionale maturata: 40%**

i) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nell’Area; in subordine, con la maggior anzianità di servizio svolto presso la pubblica amministrazione, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

l) il 60% alla valutazione individuale: tale percentuale viene determinata calcolando per ogni singolo dipendente la media dei punteggi, fino al secondo decimale, attribuiti alla performance individuale nelle valutazioni del triennio precedente a quello relativo all’anno di attribuzione della progressione o, comunque, calcolando la media dei punteggi delle 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, attribuendo al valore finale un peso del 60% .

La formula da applicarsi è la seguente:

$$p = 60 \times mi/mi+$$

Dove:

p= punteggio da attribuirsi

mi+ = media individuale più alta

mi = media individuale dipendente

m) il 40% all’esperienza professionale maturata: l’incidenza relativamente all’esperienza professionale maturata si calcola rapportando gli anni di esperienza maturata nella stessa posizione economica, tenendo conto della fascia economica in godimento e del periodo complessivo di godimento di tale fascia, attribuendo al valore finale un peso del 40%. L’anzianità maturata è computata al 1° gennaio dell’anno di selezione.

La formula da applicarsi è la seguente:

$$p = 40 \times ai/ai+$$

Dove:

p= punteggio da attribuirsi

ai+ = anzianità individuale più alta

ai = anzianità individuale dipendente

n) la progressione viene attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto, risultante dalla somma del punteggio attribuito alla valutazione individuale con quello attribuito all’esperienza professionale, oltre all’eventuale punteggio aggiuntivo di cui alla precedente lett. e), all’interno della propria Area in ordine decrescente di graduatoria sulla base delle risorse definite in sede di contrattazione annuale distinte per Aree;

o) l’effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 60 punti ottenuta dall’applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;

p) la graduatoria provvisoria viene pubblicata sul portale delle presenze per 10 giorni consecutivi; entro i successivi otto giorni potranno essere presentate istanze motivate di riesame dei punteggi al Segretario, il quale entro i successivi dieci giorni mediante esame e verifica dei relativi punteggi e requisiti procede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola così definitiva;

q) il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre Amministrazioni, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 21 Criteri generali determinazione retribuzione risultato dei titolari di EQ
(art. 7 comma 4 lett. v) CCNL 2019 -2021)

1. Il valore della retribuzione di risultato dei titolari di EQ è determinato dal punteggio conseguito in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, che prevede la valutazione della performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.

3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

4. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato, al netto delle quote eventualmente utilizzate per incarichi ad interim sulla base del sistema di misurazione e valutazione nell'ente per le posizioni organizzative, si applica la seguente formula:

$$R = d / \sum p \times p_i$$

Dove:

r = Retribuzione di risultato

d = Disponibilità risorse

$\sum p$ = somma dei punteggi attribuiti a ciascuna EQ

p_i = punteggio individuale della singola EQ

Art. 22 -Lavoro a tempo parziale

(TITOLO V, Capo II, e artt. 53 e 54 del CCNL 16.11.2022)

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale e l'orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dagli articoli 53 e 54 del CCNL 21.05.2018.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% (per cento) della dotazione organica complessiva di ciascuna area di classificazione, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione del personale avente incarichi di "Elevata Qualificazione". Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite percentuale è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, circoscritte a situazioni di salute e obblighi di assistenza sanitarie del coniuge, anche legalmente separato, del convivente, di un parente entro il secondo grado, anche se non convivente o di un soggetto componente la famiglia anagrafica, e tenendo conto delle esigenze organizzative, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 2019-2021 è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10% (per cento). In tali casi, in deroga alle procedure previste dal CCNL, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008.

Art. 23 - Buono pasto

(Art. 35 del CCNL 16.11.2022)

1. Il buono pasto spetta ai dipendenti che prestino attività lavorativa il mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane e nel rispetto delle seguenti condizioni:

- a) rilevazioni tramite badge in entrata ed in uscita dal luogo di lavoro (entrata al mattino - uscita per pausa pranzo - entrata pomeridiana - uscita pomeridiana);
- b) l'arco temporale in cui la prestazione lavorativa può essere interrotta per la pausa pranzo va dalle ore 12.00 alle 15.00.
- c) la prestazione lavorativa giornaliera effettiva non può essere inferiore alle sette ore
- d) la durata minima della pausa è fissata in 30 minuti
- e) la pausa non può comunque protrarsi per più di 120 minuti
- g) la prestazione effettiva di lavoro pomeridiana non può essere inferiore alle 2 ore.

2. Il buono pasto spetta anche in caso di lavoro straordinario, debitamente e preventivamente autorizzato attraverso apposito portale del dipendente, salvo emergenze da autorizzare successivamente con le medesime modalità.

Non costituiscono prestazione di lavoro straordinari i recuperi per debiti orari.

La consegna dei buoni pasto avviene almeno trimestralmente, a copertura dei tre mesi successivi.

Il valore del buono pasto elettronico è fissato in Euro 7,00.

Art 24 - Criteri di individuazione fasce temporali di flessibilità

(art. 7, comma 4, lett. p), del CCNL 16.11.2022)

1. L'istituto del l'orario flessibile è disciplinato dall'art. 36 del CCNL 2019-2021.

2. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita, tenendo conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato entro i tre mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile d'Area.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2019-2021;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

L'amministrazione procederà periodicamente alla verifica delle condizioni di cui ai punti precedenti.

5. Nel rispetto dei commi e degli articoli precedenti, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. p), del CCNL 2019-2021, si definisce quanto segue:

a. La flessibilità per il personale impiegatizio è articolata come segue:

- in entrata dalle ore 7.30 alle ore 8.45 al fine di garantire l'apertura al pubblico dalle ore 9.00;
- in uscita dalle 13.30 alle ore 14.45 (giorno senza rientro pomeridiano)
- in uscita dalle ore 13.00 alle ore 14.00 (giorno di rientro pomeridiano)
- in entrata dalle ore 14.00 alle ore 15.00
- in uscita dalle ore 18.00 alle ore 19.30

b. La flessibilità per il personale operaio è articolata come segue:

- In entrata 7.45 - 8.45
- In uscita 12.00 - 12.45
- In entrata 13.00 - 13.45
- In uscita 17.00 - 17.45

6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, come previsto dal precedente comma 4, al fine di conciliare la vita familiare con quella lavorativa del dipendente, sul richiesta dello stesso il responsabile di area competente potrà disporre di posticiparne l'entrata in servizio fino alle ore 9.30;

7. Ciascun responsabile di area, nella propria autonomia e discrezionalità, potrà giustificare eventuali sporadici ritardi orari dei dipendenti dovuti a cause non dipendenti dalla loro volontà o non facilmente prevedibili (scioperi, incidenti stradali, calamità naturali, etc.)

8. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità e dei ritardi di cui alle lettere precedenti deve essere recuperato, salvo motivati casi eccezionali debitamente autorizzati dal responsabile preposto, con le tempistiche previste dal comma 3.

9. Il ricorso alla flessibilità non è consentito ai dipendenti incaricati dell'apertura al pubblico degli uffici, quando incompatibile con gli orari al pubblico degli sportelli, agli agenti di Polizia incaricati dello svolgimento di servizi esterni, a coloro che lavorano in turno o in squadra o che risultino assegnatari di altri particolari servizi individuati dal Responsabile d'Area.

Art. 25- Arco temporale limite ore settimanali medie

(Art. 7, comma 4, lettera r) e art. 29, comma 2, del CCNL 16.11.2022)

1. L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'art. 29, comma 2, del CCNL 16.11.2022, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori sei mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuati dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

Art. 26 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario.

(Art. 7, comma 4, lettera s) e art. 32, comma 3, del CCNL 16.11.2022)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.

Art 27 - Welfare integrativo

(art. 7, comma 4, lettera h) e art. 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022)

1. Con le modalità previste dall'art. 82 CCNL 2019-2021 saranno individuate annualmente idonee risorse economiche da adibire a piani di Welfare integrativo. Dette risorse saranno gestite secondo appositi accordi annuali.
2. Può essere attivata la formula di previdenza complementare finanziata con i proventi del CdS di cui all'art. 208 del D. -Lgs 285/1992, previo accordo annuale.
3. L'Ente disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4 la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

Art. 28 - Linee di indirizzo misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

(Art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL del 16.11.2022)

1. L'amministrazione si impegna a proseguire nell'applicazione della vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature ed impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio.
3. Entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI le parti si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione, per definire le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. m) del CCNL 16.11.2022.
4. L'amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nei limiti di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi e dal piano di sicurezza.

Art. 29 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro ed ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.



COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

Via Roma 68 – 30010 – Campolongo Maggiore tel. 049/5849111 Fax. 049/5849151

L'anno 2023, il giorno 9 del mese di giugno, presso la Sede Municipale del Comune di Campolongo Maggiore si sono riunite le delegazioni trattanti, costituite ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. 16.11.2022 per la stipula del presente:

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023-2025

Dichiarazioni CONGIUNTE

Dichiarazione n. 1 Tavoli tematici

1. Le Parti concordano sull'utilizzo dei Tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di esame congiunto su specifiche materie di interesse comune. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, le Parti possono richiedere l'apporto di dipendenti esperti nelle singole materie.

L'Amministrazione a fronte di specifica richiesta, anche di una sola Parte Sindacale, attiverà entro 10 giorni lavorativi dalla stessa il Tavolo in oggetto, oppure convocherà apposito incontro sindacale sulla materia in esame.

Dichiarazione n. 2 Progressioni tra le aree di classificazione

1. Le parti si riservano di dare applicazione all'istituto delle progressioni tra le aree di classificazione ai sensi e nei termini previsti dall'art. 13, commi 6 e 7, e art. 15 del CCNL 2019-2021.

Dichiarazione n. 3 Disciplina Orario di Lavoro

1. La materia è disciplinata dal TITOLO IV, Capo II, del CCNL 2019-2021 e dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018.

2. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali, è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico ed è articolato, di norma, su cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì con due rientri, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

3. Potranno essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:

- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto dall'art. 27 "Orario Flessibile" del presente CCDI;
 - turnazioni: consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 19 "Turnazioni" del presente CCDI;
 - articolazione oraria sulle 7 ore e 12 minuti: consiste nella possibilità che l'orario ordinario di ciascun dipendente possa essere articolato su cinque giorni lavorativi con una presenza giornaliera di 7 ore e 12 minuti.
4. Le Parti si impegnano ad attivare un apposito tavolo di confronto in materia di orario di lavoro.

Dichiarazione n. 4 Ferie e Riposi Solidali. Ambito di applicazione, decorrenza e durata

1. Ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 14.09.2015, n. 151, e dell'art. 30 "Ferie e riposi solidali" del CCNL 21.05.2018 in attuazione del citato art. 24, il presente istituto si applica a tutti i dipendenti dell'Ente.

2. Il presente istituto potrà essere oggetto di eventuali revisioni dopo l'emanazione di nuove normative inerenti la materia o di interventi di regolamentazione sulla stessa da parte del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

3. Finalità e obiettivi. L'istituto delle "Ferie e riposi solidali" è un importante strumento a beneficio dei dipendenti per favorire il miglioramento del benessere organizzativo e incentivare la solidarietà tra colleghi, a supporto di lavoratori bisognosi di riposi e ferie per prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute.

4. Criteri, condizioni e modalità. Ai fini dell'attuazione dell'istituto, i dipendenti possono cedere, su base volontaria e a titolo gratuito, in tutto o in parte, le giornate di ferie nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve irrinunciabilmente usufruire ai sensi del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66 in materia di ferie, e le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 38, comma 6, del CCNL 2019-2021.

I dipendenti che si trovino nelle condizioni di cui in premessa, cioè necessitino di riposi e ferie per assistere i figli minori, che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, possono presentare all'Amministrazione specifica richiesta, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo, per un massimo di trenta giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

L'Amministrazione, ricevuta la richiesta, rende nota al personale dipendente l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente, invitando i propri dipendenti, su base volontaria, a formalizzare l'eventuale adesione alla richiesta con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere.

L'Amministrazione, fatte le opportune verifiche, attuerà gli adempimenti conseguenti.

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

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,

Una volta acquisite, le ferie e le giornate di riposo solidali rimangono nella disponibilità del dipendente richiedente, fino al perdurare delle condizioni di necessità che hanno giustificato la cessione e sono utilizzate nel rispetto delle rispettive discipline contrattuali.

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.

5. Oneri per l'amministrazione. L'applicazione dell'istituto delle "Ferie e riposi solidali" non comporta oneri aggiuntivi per l'Ente ed è teso a favorire il benessere organizzativo dell'Ente in quanto incide sulla conciliazione tra vita privata e lavoro dei dipendenti.

Dichiarazione n. 5 Permessi, Assenze e Congedi. Disciplina e campo di applicazione

1. La materia è disciplinata dal TITOLO IV, Capo IV, del CCNL 2019-2021, e dagli art. 33, 39, 41, 44 e 48 del CCNL 21.05.2018.

2. L'Amministrazione fornirà tempestivamente ai dipendenti le informazioni necessarie relative alle modifiche apportate dalla disciplina citata in merito agli articoli ivi definiti.

Dichiarazione n. 6 Formazione del personale

1. Il sistema formazione per quanto attiene ai principi generali, alle finalità, ai destinatari e ai processi della formazione è disciplinato dal TITOLO IV, Capo V del CCNL 16.11.2022.

2. Le Parti riconoscono come strategiche la programmazione e la realizzazione di attività di formazione al fine di implementare la professionalità dei dipendenti e l'efficacia dell'azione amministrativa dell'Ente.

3. La definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione 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 e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno, sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. i), del CCNL 2019-2021, da effettuarsi e definirsi di norma entro il 31 dicembre dell'anno precedente, su formale convocazione dell'Amministrazione.

4. L'Amministrazione prevederà specifiche iniziative formative per il personale che usufruisce degli istituti del "Lavoro agile" e del "Lavoro da remoto", come previsto dagli art. 67 e 69 del CCNL 2019-2021.

5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3 dell'art. 55 del CCNL 16/11/2022.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

7. Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.

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. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.

Dichiarazione n. 7 Lavoro agile e lavoro da remoto

1. Il lavoro agile di cui alla L. n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.
2. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
3. I criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità di accesso agli stessi, come previsto dall'art. 63, comma 1, dall'art. 64, comma 2, e dall'art. 68, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. l), del citato CCNL.
4. L'Amministrazione, come previsto dall'art. 64, comma 3, e dall'art. 68, comma 5, del CCNL 2019-2021, previo confronto ai sensi dell'articolo 5 del citato CCNL, avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure, e al lavoro da remoto secondo criteri di priorità da individuarsi.
5. Le Parti quindi, anche per consentire all'Ente la predisposizione del Regolamento interno ai sensi dell'art. 63, comma 2, del CCNL 2019-2021, si incontrano entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI, su formale convocazione dell'Amministrazione, per affrontare quanto previsto dai commi 1 e 2 del presente articolo al fine di darne attuazione¹. La materia è disciplinata dal TITOLO VI del CCNL 2019-2021.

Dichiarazione n. 8 Servizi essenziali

1. In esecuzione di quanto previsto dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto "Regioni ed Autonomie Locali" del 19.09.2002 in caso di sciopero, le Parti danno atto che i sotto elencati servizi pubblici essenziali, saranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
 - il servizio di vigilanza limitatamente a:
 - a) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - b) attività richiesta dall'A.G.;
 - c) assistenza su strada in caso di sgombero di neve;
2. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - a) dal 10 al 20 agosto;
 - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - d) nei cinque giorni che precedono e nei 5 giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

Si firmano

PER LA PARTE PUBBLICA:

Presidente	dott. Giorgio Ranza	
Componente	rag. Maria Felicia Liguori	
Componente	dott. Boris Carraro	

PER LA PARTE SINDACALE:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Sig.ra Michela Facchinetti	
Sig.ra Nadia Zuin	
Sig. Roberto Bazzetto	
Ing. Alberto De Paoli	

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dei C.C.N.L.:

Sigla	Sig.	
Sigla	Sig.	
Sigla	Sig.	