



CITTA' DI CAVARZERE

Città Metropolitana di Venezia

Contratto Collettivo Integrativo COMUNE CAVARZERE

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione	pag. 3
Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione	pag. 3

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Informazione	pag. 3
Art. 4 – Confronto	pag. 3
Art. 5 – Agibilità sindacali	pag. 3
Art. 6 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa	pag. 4
Art. 7 - Interpretazione autentica	pag. 5
Art. 8 - Personale in distacco sindacale e agibilità sindacali	pag. 5

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 9 – Norme di prima applicazione	pag. 6
Art. 10 – Progressioni Economiche all'interno delle Aree	pag. 6

TITOLO IV - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 11 – Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni	pag. 7
Art. 12 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	pag. 7

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13 – Orario di lavoro e rapporto di lavoro a tempo parziale	pag. 8
Art. 14 – Modalità di riduzione dell'orario	pag. 9
Art. 15 – Orario di lavoro straordinario, banca delle ore e credito orario	pag. 9
Art. 16 – Turnazioni	pag. 10
Art. 17 – Reperibilità	pag. 10
Art. 18 – Orario di lavoro flessibile	pag. 10
Art. 19 – Festività infrasettimanali	pag. 11
Art. 20 – Formazione. Principi generali, finalità, destinatari e processi di formazione	pag. 11
Art. 21 – Ferie e riposi solidali	pag. 12

TITOLO VI - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 22 – Indennità di funzione	pag. 13
Art. 23 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	pag. 13
Art. 24 – Indennità di servizio esterno	pag. 13
Art. 25 – Indennità di funzione area vigilanza	pag. 14
Art. 26 – Indennità di turno	pag. 15
Art. 22 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	pag. 15

TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 28 – Utilizzo del fondo risorse decentrate	pag. 15
Art. 29 – Criteri: differenziazione del premio individuale	pag. 16
Art. 30 – Performance Organizzativa	pag. 16
Art. 31 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa	pag. 16
Art. 32 – Performance Individuale	pag. 17
Art. 33 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale	pag. 17

Art. 34 – Differenziazione del premio individuale	pag. 17
Art. 35 - Salario accessorio del personale a tempo parziale	pag. 18
Art. 36 - Salario accessorio del personale a tempo determinato.	pag. 18
Art. 37 - Sistema di valutazione e misurazione	pag. 18
Art. 38 - Indennità condizioni di lavoro	pag. 19

TITOLO VIII – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 39– Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	pag. 20
Art. 39.1 – Compensi di cui all’art. 43 della L. 449/1997	pag. 20
Art. 39.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge	pag. 20
Art. 39.3 – Risparmi derivanti dall’attuazione dei Piani di Razionalizzazione	pag. 20
Art. 40 – Indennità per specifiche responsabilità	pag. 21

TITOLO IX - BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 41 - Salute e sicurezza	pag. 22
------------------------------	---------

Titolo X - DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

Art. 42 – Copertura assicurativa	pag. 22
Art. 43 – Disciplina e trattamento della trasferta	pag. 22
Art. 44 - Welfare integrativo	pag. 22
Art. 45 - Clausola finale	pag. 23

Dichiarazione congiunta n. 1 - Lavoro Agile	pag. 23
Dichiarazione congiunta n. 2 - Piani di Razionalizzazione	pag. 23

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione di Cavarzere (VE), ivi compreso il personale comandato, utilizzato a tempo parziale o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

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

1. Il presente CCI avrà vigenza dal 1° gennaio 2023 sino al 31 dicembre 2025; conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica, o la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale per la definizione del Fondo risorse decentrate: utilizzo, di norma entro il 31 marzo.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei CCI e/o accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto.
5. Su richiesta di una delle parti, le stesse si incontrano, in sede di delegazione trattante, per una verifica dell'applicazione del presente CCI.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali. Essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti, ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7 del CCNL 2019/2021, sulle materie previste dall'articolo 4 dello stesso CCNL.

Art. 4 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si attiva secondo le previsioni dell'articolo 5 del CCNL 2019/2021.

Art. 5 Agibilità sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento dalla sede di lavoro al luogo di svolgimento dell'assemblea sindacale.
3. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il Responsabile di Area.
4. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente. 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, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa. A tal fine le parti concordano che ai tavoli tecnici possano partecipare lavoratori e/o lavoratrici con competenze specifiche rispetto al tema trattato, e su espressione della parte pubblica, personale interno all'organizzazione.
5. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali.
6. La RSU e le 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 C.C.N.Q. vigente. L'amministrazione informa periodicamente la RSU e le OO.SS. delle ore residue distinte per tipologia.
7. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
8. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
9. 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.
10. L'obiettivo tra le parti comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
11. Per l'esercizio delle attività sindacali l'Ente assicura il diritto all'utilizzo di una bacheca sindacale per la RSU e a ogni OO.SS. firmatarie del CCNL e del presente CCI.

Art. 6

Contrattazione collettiva decentrata integrativa

1. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale, in una sessione negoziale che deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento –mese di aprile-.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli delle spese di personale, ai sensi dell'art. 79, comma 4, del CCNL 16.11.2022, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, in conformità a quanto previsto dal comma 2 lett. b) del citato articolo 79, la quota della componente variabile di cui al comma 2 del summenzionato articolo è integrata di un importo tendenzialmente corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
3. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di elevata qualificazione previste dall'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022, determinandosi così un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, ai sensi del comma 6 del citato art. 17, le Parti si incontreranno ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. g) del CCNL citato.

4. Ogniquale volta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente convoca la parte sindacale per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, su iniziativa di una delle parti, si attiveranno degli incontri per effettuare le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

5. Tenuto conto che il sistema delle relazioni sindacali, come specificato all'articolo 3 del CCNL 2019/2021, è finalizzato anche a sostenere i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione, oltre che al miglioramento della qualità dei servizi erogati ai cittadini, al fine di assicurare la pluralità del confronto, la partecipazione a riunioni convocate a qualsiasi titolo dall'Amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza delle OO.SS.

6. La convocazione tra la Delegazione Trattante di parte Datoriale e la Delegazione di parte Sindacale, composta dalla R.S.U., dai soggetti firmatari del C.C.N.L. Funzioni Locali 2019/2021 e dai firmatari del presente CCI, avviene in forma scritta via PEC, anche a mezzo posta elettronica, almeno cinque giorni lavorativi prima dell'incontro. L'eventuale rinvio di incontro chiesto da una delle parti sopra richiamate, può essere accordato, ma la riunione dovrà svolgersi in tempi congrui tra i 5 e i 20 giorni lavorativi successivi. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, da inviare contestualmente con la convocazione e la relativa documentazione allegata e, in ogni seduta, dovrà essere redatto un verbale (riassunto) degli argomenti trattati all'ordine del giorno. La predisposizione del verbale è a cura dell'Ente. Le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione nel corso della seduta stessa e/o in quella successiva.

7. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, dandone comunicazione scritta. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà, con le modalità di cui al precedente comma, almeno 5 giorni lavorativi prima del nuovo incontro e non oltre 20 giorni lavorativi dopo l'incontro precedente. Nel caso in cui la RSU e/o una o più Organizzazioni sindacali intendano chiedere un incontro alla Delegazione di parte Datoriale, la richiesta dovrà essere formulata in forma scritta, con l'indicazione degli argomenti da discutere e/o trattare. In questo caso, la Delegazione di parte Datoriale effettuerà la convocazione, con le stesse modalità previste dal comma 4 e in caso negativo, invierà apposita risposta.

Art. 7

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; 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 lavorativi 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. 8

Personale in distacco sindacale

1. Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del CCNL 22/01/2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art.5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione even-

tualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale.

2. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 9 Norme di prima applicazione

Secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL 2019-2021, i criteri per le procedure valutative delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 13 comma 6, sono fissati sulla base dei seguenti elementi:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: 60%
- b) titolo di studio: 20%
- c) competenze professionali: 20%

Art. 10 Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree prevista dall'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs.165/2001 si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, la cui misura è individuata nella Tabella A del CCNL 16.11.2022 e si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.

2. In sede di accordo annuale sarà definito il numero di "differenziali stipendiali" da attribuire a ciascuna area, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente CCI.

3. In applicazione dell'art. 7, comma 4 lett. c), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano quanto segue in ordine all'art. 14, comma 2 del medesimo CCNL:

- non si prevedono modifiche al termine di anni 2;
- il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito e ripartito tra tutto il personale in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate;

4. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.

5. 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.

6. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:

- a) 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) 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.

7. Criteri:

- a) incidenza della valutazione 60% (>40%):

- I. 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;
 - II. 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 dell'esperienza professionale 40% (<40%):
 - I. 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, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: 1 punto per ogni anno di permanenza nella posizione economica.
8. 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 al paragrafo precedente 6.b.I.
9. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con la valutazione più alta, in caso di ulteriore parità verrà data la precedenza al più anzianità di servizio nella posizione economica all'interno dell'ente, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
10. Entro il mese di ottobre sarà esposta la graduatoria degli aventi diritto. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 11

Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dai dirigenti per un periodo minimo di 1 anno e massimo di 3 anni, con atto scritto e motivato.

Art. 12

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (art. 7 comma 4 lett. v) CCNL 16.11.2022)

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL 16.11.2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL 16.11.2022;
2. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione previste nell'Ente.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'Ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Istituzione di più fasce di valutazione;
 - b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
 - c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
4. Suddiviso l'importo complessivo del risultato in misura uguale tra tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione, si prevede una correlazione tra le fasce di valutazione e il valore economico della retribuzione

di risultato come da schema sotto riportato:

Fasce di merito del decreto	Bassa	Media e Medio/Bassa		Alta			
Fasce di valutazione del sistema:	A Non adeguato al ruolo	B Non completamente adeguato	C Adeguato al ruolo		D Pienamente adeguato al ruolo	E Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo	
Punteggi in trentesimi	0-14,99	15-19,99	20-23,99	24-25,99	26-27	27,1-28,99	29-30
% Premio individuale	0	60% con punteggio almeno di 18/30	70%	80%	85%	95%	100%

5. In caso di conferimento ad un titolare di incarico di Elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'Ente.

6. Le percentuali previste al comma 5, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL 16.11.2022.

TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13 Orario di lavoro e

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7 comma 4 CCNL 16.11.2022)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i seguenti servizi

- Polizia Locale
- Operatori Servizi Manutentivi

Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto.

2. Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

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) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) dipendenti che con documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) 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;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;
- h) necessità di assistere il coniuge o convivente more uxorio, o un parente entro il secondo grado, con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3, della legge 104/1992 e/o riconoscimento di un'invalità pari al 100% che necessita di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- i) dipendente, con documentata necessità, affetto da patologie oncologiche;
- l) dipendente vittima di violenza.

3. Gli attuali regolamenti in materia di orario di lavoro saranno oggetto di modifica e/o integrazione su richiesta della parte sindacale, previo confronto.

Art. 14

Modalità di riduzione dell'orario (art. 7, comma 4, lett. ad) CCNL 16.11.2022)

1. La contrattazione integrativa ha la facoltà di determinare le modalità per la riduzione dell'orario di lavoro per il personale turnista, di cui all'art. 22 del CCNL 01.04.1999.
2. La sussistenza di un orario di lavoro articolato in più turni, non costituisce da solo sufficiente presupposto per l'applicazione della riduzione dell'orario di lavoro ordinario a trentacinque ore, medie settimanali, ivi previste. La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro è praticabile solo se è anche possibile dimostrare e certificare, in sede di contrattazione integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
3. Per proporzionali riduzioni del lavoro straordinario", deve intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario; altrimenti, non vi sarebbero effettivi risparmi e, quindi, risorse da destinare alla copertura della maggiore spesa derivante dalla riduzione dell'orario di lavoro;
4. Per "stabili modifiche degli assetti organizzativi", devono intendersi tutti quei mutamenti dell'attuale organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione potrebbe consentire all'ente di conseguire comunque "economie" di gestione, utilizzabili, proprio per la loro stabilità nel tempo, per il finanziamento, anche solo in quota (vi è, infatti, anche l'intervento sulla spesa per il lavoro straordinario) della riduzione dell'orario di lavoro.
5. Le parti si riservano la modifica del presente articolo qualora se ne ravvisi la necessità e in corrispondenza dei momenti di verifica del contratto integrativo.

Art. 15

Orario di lavoro straordinario, banca delle ore e credito orario

1. L'Ente, entro il mese di aprile, provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
2. L'Ente su richiesta fornisce alla RSU e alle OO.SS, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario, distinti per i diversi servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. A aprile dell'anno successivo, verranno comunicati i dati definitivi dell'anno precedente.

3. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta disponibilità delle relative risorse economiche. Tali ore possono confluire nella banca delle ore o essere liquidate previa richiesta del dipendente.
4. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
5. Nella banca delle ore, istituita con protocollo di intesa in data 13.05.2019, possono confluire un massimo di 20 ore individuali annuali.
6. Qualora la fine dell'anno solare in cui sono state prestate rimangano delle ore nel conto individuale (in quanto non sia stata effettuata la richiesta di pagamento né quella di recupero compensativo), queste saranno riportate e mantenute fino al 31 dicembre dall'anno solare successivo.
7. Qualora alla fine dell'anno solare successivo a quello in cui sono state prestate, permangano nel conto individuale alcune ore dell'anno precedente, né liquidate né recuperate, le ore residue in questione saranno poste in pagamento automaticamente con le prime competenze stipendiali utili –a gennaio-, senza cioè che il dipendente debba richiederlo e senza comunicazione alcuna al dipendente da parte dell'Ente.
8. L'Amministrazione si impegna a dare informazione, ai sensi dell'art. 4, comma 6 del CCNL 16.11.2022, alle parti sindacali dell'andamento della banca delle ore ogni 4 mesi.
9. Per la complessiva disciplina dell'istituto della banca ore, si rinvia all'art. 33 del CCNL 16.11.2022.
10. Il credito orario, costituito da frazioni di ora accumulati dopo la pausa caffè, di cui alla nota del 27.04.2020 del Dirigente Amministrativo-Sociale-Contabile, può essere richiesto unicamente dal dipendente a recupero, concordandolo con il Dirigente di riferimento e dovrà assumere voce specifica nel cartellino mensile, distinto dallo straordinario autorizzato.

Art. 16 Turnazioni

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 15 del mese precedente, della turnazione programmata per il mese successivo.
2. Le turnazioni potranno essere modificate solo in casi eccezionali, previo assenso del lavoratore.
3. In relazione all'art. 7, comma 4 lettera z), ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30, comma 8, del CCNL 16.11.2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il dipendente con figlio minore convivente, in assenza di ulteriore persona maggiorenne convivente in grado di accudire il minore e i lavoratori che abbiano «a proprio carico» una persona con disabilità riconosciuta «in stato di handicap» ai sensi della Legge n. 104/1992.

Art. 17 Reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità calda in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. Il Numero massimo di reperibilità mensile, di cui al precedente comma 2, può essere incrementato previo confronto. In questo caso il compenso è elevato ad € 13.00 per 12 ore al giorno per ogni turno di reperibilità.
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Settore/Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

5. Data la struttura e la attuale dotazione organica dell'Ente, non viene istituito il servizio di pronta reperibilità.

Art. 18

Orario di lavoro flessibile

1. 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.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato, entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

3. 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;
- fruiscano della L. 104/1992 o assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16.11.2022;
- 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.

4. Nel rispetto dei commi e degli articoli precedenti si definisce quanto segue:

- a. è prevista una flessibilità in entrata dalle ore 07.00 alle ore 09.00 al fine di garantire l'apertura al pubblico dalle ore 09.00;
- b. in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, come previsto, ma non esclusivo, dal precedente comma 3, al fine di conciliare la vita familiare con quella lavorativa, potrà essere concessa, da parte di ciascun dirigente di servizio, l'autorizzazione a posticipare l'entrata in servizio;
- c. 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 dirigente preposto, con le tempistiche previste dal comma 2;

Art. 19

Festività infrasettimanali

1. In applicazione dell'articolo 30 CCNL 2019/2021, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista dà titolo alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista del 100%.

2. In relazione all'art. 7, comma 4 lettera ac), del CCNL 16.11.2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5 lett. d), del medesimo CCNL. Il recupero dovrà essere effettuato di regola entro il mese successivo dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata, nei tempi concordati con il relativo Dirigente, Comandante, o Elevata Qualifica.

Art. 20

Formazione

Principi generali, finalità, destinatari e processi della formazione

3. 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.
4. 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.
5. Le Parti, preso atto dell'art. 54, comma 3, del CCNL 16.11.2022, si incontrano, su formale convocazione tra le parti, per definire le 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.
6. L'Ente, in sede di confronto provvede a definire entro il mese di marzo, il programma annuale delle attività formative e di aggiornamento. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale contenute nel PIAO. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione.
7. Nel rispetto del principio di pari opportunità tra tutti i lavoratori, i piani formativi dovranno coinvolgere tutto il personale.
8. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione.
9. 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 e la fruizione del buono pasto. 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.
10. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale.
11. La pianificazione delle attività formative e di aggiornamento è oggetto di confronto.

Art. 21

Ferie e riposi solidali (art. 30 CCNL 21.05.2018)

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere di pendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a. le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b. le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'Ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

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

10. 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.

TITOLO VI SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 22 Indennità di funzione

1. Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori, che svolgano attività di coordinamento e controllo di gruppi di lavoro, l'ammontare dell'indennità di funzione può avere importo fino a € 3.000,00;

2. Per coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari, l'ammontare dell'indennità di funzione può avere importo fino a € 4.000,00, tenendo conto di:

- a) grado di responsabilità assegnato;
- b) complessità attività istituzionali svolte;

1. La presente indennità:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 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 (art. 99 CCNL 16.11.2022)
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022.

Art. 23 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Visto l'art. 208, commi 2 e 4, del D.Lgs. n. 285/1992 e successive modificazioni, che prevede di destinare quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal Codice a misure di assistenza e previdenza per il personale del Corpo di Polizia Municipale.

2. Richiamato l'art. 98 comma 1 lettera a) del CCNL 2019/2021, al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale, a partire dalla data di assunzione, sono riconosciuti i contributi datoriali al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione a diverse forme pensionistiche, non oltre la scadenza dei relativi contratti.

3. L'eventuale quota pro-capite da destinare ad ogni singolo operatore, verrà stabilita annualmente.

4. Le somme destinate al fondo, sono stanziare annualmente in apposito capitolo di spesa e saranno oggetto di adeguamento in ragione della variazione numerica nella dotazione organica del Corpo di Polizia Locale.

5. È data la facoltà di stabilire in sede di contrattazione che quota parte dei proventi determinati ai sensi del comma 1 dell'art. 98, sia destinata a polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale o ad altre misure di welfare integrativo ai sensi dell'art. 82 del CCNL 26.11.2023.

6. Annualmente verrà trasmesso ai destinatari l'estratto conto dei versamenti effettuati.

7. Viene altresì prevista la facoltà di erogare incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate e con oneri a carico del bilancio dell'Ente. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà

effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

8. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta, e sarà collegato a specifici progetti.

Art. 24

Indennità di servizio esterno

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 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. La fascia del compenso economico per lo svolgimento del servizio esterno è la seguente:

- fascia A servizio esterno 50,1% giornata lavorativa (ore 3,01)

La presente indennità:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
- 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 (*a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 per 12 mesi*);
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro di cui all'art 14.

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;

La predetta indennità è corrisposta solo al personale compreso nella fascia A, con i seguenti valori:

- € 1,50 per ogni giorno feriale
- € 10,00 per ogni giorno festivo

3. A specificazione di quanto sopra previsto, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese (presenza),

Art. 25

Indennità di funzione area di vigilanza

1. Per il personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e dei Funzionarie e della Elevata Qualificazione, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene prevista una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è concordato annualmente in sede di contrattazione decentrata, di cui all'art. 7 del CCNL 16.11.2022, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 4.000 annui lordi, e comunque nei limiti della disponibilità del fondo per la specifica indennità, da corrispondere per dodici mensilità per compiti e funzioni assegnati dalla Giunta Comunale.

L'indennità di funzione:

- viene attribuita con apposito provvedimento preventivo dal Comandante del Settore ai propri collaboratori;
- viene determinato il peso, della responsabilità attribuita dal Comandante del Settore, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (Allegato. A);

Nell'ottica di una uniformità di pesatura, i Responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;

- copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
- è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative;

La presente indennità:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
- 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 (*a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 per 12 mesi*);
- è cumulabile con l'indennità di servizio esterno cui all'art. 23;
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva.

3. La presente indennità di funzione può essere attribuita al personale dell'Area degli Istruttori e dei Funzionarie e della Elevata Qualificazione nel rispetto del budget assegnato dal Dirigente del servizio personale sulla base delle funzioni assegnate ad analoghi incarichi.

Art. 26 Indennità di turno

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale che svolge il proprio orario di lavoro su uffici il cui orario supera le 10 ore di lavoro e pertanto articolano il proprio servizio su turni antimeridiani e pomeridiani o su turni notturni e/o festivi.
2. La struttura operativa interessata da questa previsione è rappresentata dal personale di Polizia Municipale.
3. Le relative indennità dalla sottoscrizione del presente contratto saranno liquidate bimestralmente.
4. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.30 del CCNL 2019/2021 DEL 16.11.2022.

Art. 27 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 quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL del 16.11.2022.
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, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.32, comma 3, del CCNL del 16.11.2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
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.

TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 28

Utilizzo del fondo risorse decentrate (art. 80 CCNL 16.11.2022)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 e art. 84 bis del CCNL 16.11.2022;
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'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 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - g. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70 ter del CCNL 21.05.2018;
 - h. compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - i. differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - j. risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL 16.11.2022 siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

Art. 29

Criteri: differenziazione del premio individuale

1. Il 10% (arrotondato all'unità) del personale che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
2. a parità di punteggio è preferito il dipendente che risulti avere il punteggio più alto nell'anno di valutazione precedente. In caso di ulteriore parità è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'area giuridica di appartenenza.

Art. 30

Performance organizzativa

1. Gli obiettivi della performance sono comunicati ai lavoratori entro il mese di aprile dell'anno di realizzazione degli stessi.
2. 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.
3. Le risorse di parte stabile sono erogate interamente. Eventuali resti saranno riportati nella costituzione del fondo dell'anno successivo e resi disponibili utilizzando il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

4. Alla performance organizzativa sono destinate il 60% delle risorse complessive destinate alla performance.
5. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario nel corso dell'anno.

Art. 31

Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7 comma 4 lett. b) e art 80 comma 2 lett.a))

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario nel corso dell'anno.

Art 32

Performance individuale

Le risorse destinate alla performance individuale sono pari al 40% delle risorse complessive destinate alla performance. Esse sono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, in relazione alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali di ciascun dipendente.

Art. 33

Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Individuale (art. 7 comma 4 lett. b) e art. 80 comma 2 lett. a))

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario nel corso dell'anno.
3. La quota di premio correlato alla performance individuale verrà erogata 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.

Art. 34

Differenziazione del premio individuale (art. 81)

3. La quota limitata del personale beneficiario della maggiorazione del premio viene fissata nella misura massima pari al 10% del personale a tempo indeterminato presente alla data del 31 dicembre di ogni anno, con esclusione dei titolari di incarichi di **elevata qualificazione**.
4. L'individuazione del personale destinatario del numero così determinato è effettuata per ciascuna Area sulla base della valutazione conseguita con **almeno** il punteggio di 98/100.
2. In caso di eventuale parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
 - Non aver percepito la maggiorazione nell'anno precedente;
 - Media della valutazione conseguite nei tre anni precedenti;

- Maggiore anzianità di servizio nell'ente.
3. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale valutato positivamente.
 4. La metodologia si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definire in sede di contrattazione **annuale** integrativa decentrata quante risorse si destinano alla performance individuale;
 - b) stabilire un budget di queste risorse da destinare a maggiorazione del premio individuale;
 - c) procedere alla valutazione del personale;
 - d) valorizzazione della media dei premi retribuiti;
 - g) individuazione della maggiorazione del 30%;
 - h) attribuzione al personale che ha le valutazioni più alte, del premio maggiorato.
 5. La formula da applicare risulta essere la seguente:

$$\begin{aligned}
 & \text{tot. fondo produttività} \cdot 40\% = \text{valore produttività individuale} \\
 & \text{valore produttività individuale media} = \frac{\text{valore produttività individuale}}{\text{numero dipendenti}} \\
 & \text{valore produttività individuale media} + 30\% \cdot \text{valore produttività individuale media} \\
 & \quad = \text{premio eccellenza medio} \\
 & \quad \quad \text{dipendenti eccellenza} = 10\% \text{ del totale} \\
 & \text{premio eccellenza medio (parte variabile del fondo)} \cdot \text{dipendenti eccellenza} \\
 & \quad = \text{fondo eccellenza} \\
 & \text{valore premio produttività individuale} - \text{fondo eccellenza} \\
 & \quad = \text{valore individuale distribuibile per eccellenze}
 \end{aligned}$$

Art. 35

Salario accessorio del personale a tempo parziale.

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

Art. 36

Salario accessorio del personale a tempo determinato.

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto collettivo integrativo, con la sola esclusione dell'attribuzione dei "differenziali stipendiali". È escluso il personale assunto con contratto ex artt. 90 e 110 del D.Lgs. 267/2000 (T.U.E.L.) nel caso in cui il relativo contratto preveda già un'indennità comprensiva dei compensi per lavoro straordinario, produttività collettiva e qualità della prestazione individuale o sostitutiva dell'indennità di risultato.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto attività lavorativa di almeno 120 giorni di calendario per il periodo di durata del ciclo della performance.

Art 37

Sistema di valutazione e misurazione

1. Gli obiettivi della performance sono comunicati ai lavoratori entro il mese di aprile dell'anno di realizzazione degli stessi.
2. Il sistema di misurazione e valutazione deve prevedere momenti di partecipazione e contraddittorio tra valutatore e valutato in particolare nelle fasi di monitoraggio intermedio e valutazione finale.

3. Essendo il sistema di valutazione uno strumento importante di riconoscimento e di valorizzazione del personale oltre che di gestione e di governo dello stesso, alla base sia del riconoscimento della performance organizzativa e individuale, che nella attribuzione dei differenziali stipendiali nelle Aree, si colloca all'interno delle politiche di sviluppo delle risorse umane, finalizzate a migliorare l'efficacia e l'efficienza degli enti e la qualità dei servizi deve essere utilizzato garantendo la massima trasparenza e obiettività di applicazione
4. Il punteggio finale attribuito a ciascun dipendente costituirà lo strumento indispensabile per poter procedere alla attribuzione dei compensi relativi la performance organizzativa, individuale e dei differenziali stipendiali.
5. Entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento sarà consegnata ai dipendenti la scheda individuale di valutazione relativa all'anno precedente, con obbligo di restituzione entro 10 giorni dalla sua consegna; il dipendente, qualora ritenga non corretta la valutazione che lo riguarda, potrà esprimere per iscritto, in nota nell'ultima parte della scheda, le proprie osservazioni e le ragioni a sostegno della sua posizione; entro i successivi 10 giorni il Dirigente, sulla scorta di colloquio con il dipendente, deciderà se cambiare o mantenere la valutazione di prima espressione.
6. Al colloquio con il Dirigente, qualora ritenuto necessario o richiesto espressamente dal dipendente, i dipendenti possono farsi assistere da un rappresentante della organizzazione sindacale alla quale abbiano conferito mandato.
7. Il dipendente qualora non ritenesse congrua la valutazione del Dirigente, potrà presentare di ricorso avverso l'esito del giudizio della valutazione, presentando formale istanza di ricorso al Nucleo di Valutazione.
8. La procedura riferita al precedente comma, dovrà concludersi entro 30 giorni di calendario dalla data di ricevimento del ricorso.

Art. 38

Indennità condizioni di lavoro

1. l'indennità condizioni lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.

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

2. È riconosciuta la somma di € 1,00 per ogni giorno d effettivo svolgimento di una delle seguenti attività disagiate:

- Svolgimento e gestione attività con forte impatto con il richiedente/utente;
- Esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale;
- Prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico;
- Svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);
- Particolare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno che presenti aspetti di peculiarità rispetto al normale orario;

3. È riconosciuta la somma di € 1,00 per ogni giorno d effettivo svolgimento di una delle seguenti attività esposte a rischio:

- 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;
- 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);

- 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;
4. È riconosciuto all'incaricato di Agente Contabile un compenso economico per le mansioni implicanti il maneggio di valori secondo i seguenti importi di maneggio valori:
- compenso € 2,00 giornalieri per valori di cassa maneggiati da € 1.000,00 a € 2.583,27;
 - compenso € 1,50 giornalieri per valori di cassa maneggiati da € 2.583,28 a € 5.164,55;
 - compenso € 1,00 giornalieri per valori di cassa maneggiati oltre € 5.164,55.
5. Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi.

TITOLO VIII COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 39

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità.

Art. 39.1

Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

[art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

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

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile del Servizio competente.

Art. 39.2

Compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

1. I compensi previsti da disposizioni di legge si riferiscono, a titolo esemplificativo:
- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 D.Lgs. 113 n. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017, e art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai

sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
- compensi ISTAT (art. 70 *ter* CCNL-2018).

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile E.Q. dell'Area/Settore competente, se possibile annualmente.

Per le PO o incaricati di EQ vi provvede il Dirigente competente.

Art. 39.3

Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione (art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, vanno utilizzate annualmente, nell'importo del 50%, per la contrattazione integrativa.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi, secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Dirigente/Responsabile EQ dell'Area/Settore competente.

3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, *ex* art. 82, comma 2, CCNL-2022;

4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, *ex* art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

Art. 40

Indennità per specifiche responsabilità

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a 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, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di €4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati;
- c) 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, per i quali è prevista una indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi.

L'indennità è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Categoria	Imp. Annuo
Ufficiale di stato civile, anagrafe e responsabile dell'ufficio	€ 350
responsabile dei tributi stabilite dalle leggi	€ 350

- d) specifiche responsabilità derivanti coordinamento di altro personale;
 - e) specifiche responsabilità tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f) 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...);
 - g) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
2. In sede di accordo economico annuale per l'utilizzo del fondo risorse decentrate saranno definite le risorse economiche da destinare all'istituto in parola.
 3. La specifica responsabilità viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore/Area ai propri collaboratori applicando la disciplina prevista dall'Allegato A, parte integrante del presente CCI.

TITOLO IX BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 41 Salute e sicurezza

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. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
3. In tali incontri, l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
4. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà alla parte sindacale tutte le informazioni relative a:
 - ✓ infortuni sul lavoro;
 - ✓ malattie professionali;
5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni, privi delle generalità degli infortunati, anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento di valutazione dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.
7. La regolamentazione attuale della dotazione di armi alla Polizia Locale è oggetto di verifica ed eventuale modifica, con riferimento alle sue ricadute sulla sicurezza del personale.

TITOLO X DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

Art. 42 Copertura Assicurativa

1. Ai sensi dell'Art. 58, comma 6, del CCNL 2019/2021 viene stipulata una apposita polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia e comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.
2. Per quanto non espresso nel presente CCI, si rimanda al CCNL 2019-21.

Art. 43 **Disciplina e trattamento della trasferta**

Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle esigenze di servizio ed alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore.

Art. 44 **Welfare integrativo (Art. 82 CCNL 16.11.2022)**

1. Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Ente può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa. Esso rappresenta, dal punto di vista:
 - del lavoratore, uno strumento di sostegno familiare e una importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/ familiare;
 - dell'Ente, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
 - sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività, anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica, attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.
2. L'Amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale, previdenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a. Assicurazioni mediche;
 - b. Medicina preventiva;
 - c. Trasporti;
 - d. Iniziative di sostegno alla famiglia.
3. A tale scopo le parti, in sede di contrattazione collettiva integrativa, concorderanno annualmente l'eventuale quota parte del Fondo di cui all'art.79, comma 2 del CCNL 16.11.2022 da destinare all'istituto.

Art. 45 **Clausola finale**

1. Contestualmente alla definizione del presente CCI, si effettuerà una verifica di tutti gli istituti per i quali è previsto il confronto, compreso lo SMIVAP. I protocolli definiti verranno quindi allegati al testo del presente CCI.
2. Per quanto non previsto dal presente C.C.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e delle normative nel tempo vigenti.
3. Nelle more dell'approvazione del presente accordo, le indennità continuative continuano ad essere corrisposte con le modalità precedenti; le indennità di nuova costituzione e le nuove modalità di calcolo delle indennità previgenti vengono applicate dalla prima mensilità utile successiva alla sottoscrizione del presente contratto decentrato integrativo.

Dichiarazione congiunta n. 1

Lavoro Agile

Preso atto dell'art. 63 del CCNL 16.11.2022, l'Amministrazione, le OO.SS e la R.S.U. si incontrano, su formale convocazione richiesta da una delle parti, per definire 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 per l'accesso agli stessi, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. l) del CCNL 16.11.2022.

Dichiarazione congiunta n. 2

Piani di razionalizzazione

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.