OGGETTO: CONTRATTAZIONE "DECENTRATA/INTEGRATIVA" PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI ARENA PO (PV) RELATIVA ALL'ANNO 2023. CONTRATTO/ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO. DEFINITIVO

PREMESSO

Richiamati i verbali - in data 27.3.2024 e 16.4.2024 – degli incontri tenutesi presso la sede municipale di ARENA PO per quanto in oggetto , dopo regolare avviso di convocazione, presenti la delegazione di parte pubblica del Comune intestato, nelle persone del Segretario Comunale dr.Muttarini Gian Luca – Presidente della delegazione di parte pubblica suddetta - la R.S.U. comunale (nella persona del dipendente ing. Diego BOIOCCHI solamente 27.3.2024) nonché -delegazioni sindacali (OOSS) nelle persone di:

rappresentante CIAL - sig.ra Giuliana SCAGLIA
rappresentante CISL - sig.ra Roberta NALIN
rappresentante ~~CIGL~~ CGIL – sig.ra DE BIASE Stefania

Richiamato integralmente quanto stabilito nei suddetti verbali – oggetto di "approvazione" (anche tramite comunicazione a mezzo e-mail da parte delle OOSS), sia pure con varie "osservazioni" puntualmente riportate nelle comunicazioni pervenute dalle suddette OO.SS.

Preso atto in particolare di un errore riportato all'art.7/6c. lett.b) del CCI ossia "non aver ricevuto procedimenti disciplinari .. negli ultimi 3 anni".

Dato atto che il suddetto termine va definito correttamente in "2 anni" (come recita il vigente CCNL)

Ritenuto concordemente provvedere alla modifica testuale correggendo l'errore

CIO' PREMESSO e preso atto che:
- la IPOTESI suddetta è stata trasmessa all'Organo di revisione, che ha formalizzato il dovuto parere
- la Giunta comunale ha formalizzato (atto n.40 del 28.5.2024 dichiarato immediatamente eseguibile) autorizzazione alla delegazione di parte pubblica per la sottoscrizione dell'Accordo

PER QUANTO SOPRA PREMESSO

Si procede – a mezzo della sottoscrizione del presente - alla stipula/formalizzazione dell'accordo/contratto collettivo decentrato-integrativo anno 2023 del comune di Arena Po, correggendo in "2 anni" il termine numerico riportato all'art.7/6c. lett.b) del CCI.

28.5.2024

Letto, confermato e sottoscritto.

La delegazione sindacale:

Giuliana SCAGLIA

Roberta NALIN
DE BIASE Stefania

La delegazione di parte pubblica
Il Presidente
Il Segretario Comunale - Muttarini dr. Gian Luca

COMUNE DI ARENA PO - (Prov. PAVIA)

COMUNE DI Arena Po

Provincia di Pavia

IPOTESI

Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale dipendente del COMUNE DI ARENA PO per il triennio 2023/2025

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (in acronimo: CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto "*Funzioni Locali*" demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Art. 2
Ambito di applicazione e durata del contratto collettivo integrativo

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Arena Po (di seguito anche "comune" o "ente") e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato ivi compreso il personale comandato o distaccato o assegnato temporaneamente presso l'Ente (anche non a tempo pieno), al personale con contratto di formazione e lavoro (CFL) nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia e di quanto specificatamente previsto nel presente CCI.

2. Il presente CCI ha validità triennale, ossia per il periodo 2023-2025, con decorrenza dalla data di stipula e sino al 31/12/2025, e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che disponga norme incompatibili con il presente CCI.

3. I criteri di ripartizione delle risorse del fondo delle risorse decentrate tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale nel rispetto dell'art 8/c.4 del CCNL 16.11.2022.

4. Il presente CCI disapplica tutte le precedenti disposizioni contrattuali integrative in contrasto con le previsioni del presente.

5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di luglio dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCI.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Verifiche dell'attuazione del contratto ed interpretazione autentica

1. Le parti convengono che potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente CCI in relazione alle condizioni normative ed economiche sopravvenute.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi a oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente CCI mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro venti giorni dalla richiesta avanzata.

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

4. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual 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, anche con modalità "a distanza", di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

5. 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, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 4
Sistema delle relazioni sindacali: Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, finalizzato a costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, è preordinato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di mantenere e di incrementare elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati alla collettività.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a. partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
   - informazione;
   - confronto;
b. contrattazione integrativa finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti sulle materie indicate all'articolo 7 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 5
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 6
Prerogative sindacali

1. Le parti rimandano, per la materia in oggetto, all'apposito Contratto Collettivo Nazionale Quadro stipulato il 4 dicembre 2017 e s.m.i.

2. I componenti della RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (RSU) possono utilizzare la casella di posta elettronica dell'Ente per la pubblicazione e diffusione di materiale di interesse sindacale

3. L'attività sindacale all'interno dell'Ente è svolta, altresì, nel rispetto delle norme stabilite dallo Statuto dei lavoratori.

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE
CAPO I - PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 7
Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

(*art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16/11/2022: "c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), e), f) e g)*").

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall' art. 14 del CCNL 16/11/2022 e dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.

2. I differenziali stipendiali sono attribuiti in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

3. Su indicazione dell'Amministrazione Comunale viene determinato annualmente l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, parte stabile, costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali.

4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto. Per l'anno 2023 la decorrenza della progressione coincide con l'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione.

5. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.

6. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL1611/ 2022 sono i seguenti:

a) avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno 3 anni nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:

A. Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;

B. Nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art.110 DEL TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;

C. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

b) non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 3 anni, con la seguente precisazione: nel caso in cui, alla data di scadenza di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente del procedimento disciplinare le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole del procedimento disciplinare (irrogazione di sanzione superiore alla multa) la progressione "orizzontale" verrà riconosciuta al dipendente che segue in graduatoria o, in mancanza, le somme accantonate diverranno economie che andranno ad integrare il fondo risorse decentrate dell'anno successivo. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

7. La progressione economica è attribuita a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto in applicazione dei seguenti criteri:

a) 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: massimo punti 60
b) Esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: massimo punti 30
c) Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 del CCNL 16.11.2022: massimo punti 10

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Per il personale proveniente per mobilità si applicherà il CCNL vigente. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna "area" contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore secondo la seguente formula:

Punteggio = 60 x (media valutazione candidato) / media valutazione più elevata tra i candidati ammessi).

B. Esperienza professionale

L'esperienza professionale viene valutata con riferimento al tempo in cui si è ricoperto il medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. Nel periodo considerato ai fini della valutazione dell'esperienza professionale non si tiene conto dell'anzianità necessaria per l'accesso alle progressioni.
Punteggio massimo: punti 30
Verranno attribuiti 1.5 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi per un massimo di 20 anni

C. Ulteriori criteri: titoli di studio (5 punti) e formazione (5 punti)

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

Ai titoli ulteriori vengono attribuiti i seguenti punteggi:

Titolo	Punti max 10	Aree
Titoli post universitari (es. Master I e II livello /corso di specializzazione/dottorato di ricerca)	3 per ogni titolo con un massimo di 6	Tutte le aree
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2 per ogni laurea con un massimo di 6	Tutte le aree
Laurea triennale	2 per ogni laurea con un massimo di 6	Tutte le aree
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	2 con un massimo di 6	Tutte le aree
Abilitazione professionale	2	Area degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ

In ogni caso il numero massimo di punti è pari a 10, a prescindere dal numero di titoli posseduti.

In caso di assenza di progressioni economiche negli ultimi sei anni, il punteggio complessivo effettuato sulla base dei precedenti tre criteri viene incrementato del 3%.

A parità di punteggio, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:

a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
b) in caso di ulteriore parità maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ posizione economica di inquadramento.
c) In caso di ulteriore parità maggiore anzianità di servizio nell' area /categoria di appartenenza.

d) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza.
e) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione;

8. Il Responsabile della Struttura comunale afferente il personale comunica a tutti i dipendenti l'avvio delle procedure relative all' applicazione dei criteri di cui ai punti precedenti. I dipendenti potranno consegnare tutta la documentazione ritenuta utile ai fini della procedura di cui sopra.

9. Con riferimento al comma 6 lettera b), la data di riferimento è quella dell'informativa di cui al comma 8.

10. La scheda individuale viene trasmessa dal Responsabile della suddetta Struttura a ciascuno degli interessati.

11. La graduatoria finale viene stilata dal ripetuto Responsabile ed approvata dallo stesso con propria Determinazione, sulla base delle risorse disponibili per aree.

CAPO II - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)

Art. 8
Conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Le parti prendono atto che le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di EQ (già denominati "Posizione Organizzativa" sino al 31/3/2023) sono quelle definite dal vigente regolamento comunale

2. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 13/comma 3, del CCNL del 16/11/2022 gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1° aprile 2023 sono automaticamente ricondotti agli incarichi di EQ e gli stessi incarichi di posizione organizzativa, in quanto conferiti secondo la previgente disciplina di cui agli articoli 13 e seguenti del CCNL del 21/5/2018, proseguiranno fino alla naturale scadenza, con i valori di retribuzione di posizione in essere e senza alcuna riparametrazione degli stessi.

3. Con riferimento all'art. 7/comma 4 lett. u) del CCNL 16/11/2022, le parti prendono atto che per l'anno 2023 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art.17/comma 6, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate di cui all'art.79.

4. Il Comune è un ente privo di dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art.79/comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente.

Art. 9
Retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione

1. Nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ, l'ente destina una quota fino ad un massimo del 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
b) l'ammontare delle risorse come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le EQ sulla base della valutazione resa in base al vigente sistema di valutazione;

c) ciascun Responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel PIAO Sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE - Sottosezione Performance;
d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo/Organismo di valutazione provvede alla valutazione dei Responsabili di EQ sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel Sistema di Valutazione del Personale dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
e) nel caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno,) il compenso attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato;
f) per gli incarichi ad interim, previsti dall'articolo 17/comma 5 del CCNL del 16/11/2022, all'EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta, stante le ridotte dimensioni dell'Ente ed il numero limitato di incaricati di EQ un'ulteriore quota pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'EQ oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.
g) è fatta salva l'applicazione di disposizioni di legge che alle condizioni stabilite consentano di derogare ai limiti dell'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizioni e di risultato.

CAPO III - DISPOSIZIONI PER LE UNIONI ED I SERVIZI IN CONVENZIONE

Art. 10
Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione
(art. 23 CCNL 16/11/2022)

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.

2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCI comprende gli emolumenti di cui al suddetto art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I - ISTITUTI CORRELATI ALL' ORARIO DI LAVORO

Art. 11
Orario di lavoro e flessibilità oraria
(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL16/11/2022)

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 è articolato su cinque giorni (dal lunedì al venerdì), o su sei giorni (da lunedì a sabato) in base all'organizzazione del servizio.
2. La flessibilità dell'orario di lavoro è pari a minuti 30; essa può essere fruita, senza bisogno di richiesta alcuna, per anticipare o posticipare, fino a 30 minuti, l'entrata mattutina e/opomeridiana. Qualora un dipendente fruisca della flessibilità è obbligato ad adeguare, di norma, a fine giornata ed eccezionalmente entro il mese di maturazione del debito orario a sua scelta, l'uscitamattutina o pomeridiana per un ugual numero di minuti, in unica soluzione, come previsto dall'art. 36 del CCNL 16.11.2022. L'istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgere con tempi ben definiti (servizi in turno ecc..). Deve comunque essere assicurata la presenza in servizio nell' orario di apertura al pubblico.

3. La flessibilità dell'orario di lavoro non può essere utilizzata per anticipare o posticipare l'entrata sia mattutina che pomeridiana, oltre i limiti di cui al comma precedente. Le eventuali attività lavorative prestate al di fuori della fascia di flessibilità non saranno riconosciute quali lavoro ordinario o straordinario, né ai fini di recupero, se non espressamente autorizzate per improrogabili ragioni di servizio.
4. Oltre la fascia di flessibilità autorizzata non è consentito effettuare ritardi rispetto all'orario di ingresso, fatto salvo che il dipendente non sia stato di volta in volta opportunamente autorizzato dal proprio Responsabile di Struttura (o dal Segretario comunale per le EQ), con utilizzo dei permessi di cui all'art. 42 CCNL 16.11.2022 per un massimo di 36 ore annue.
5. Per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata, o per temporanee carenze di organico in occasione di assenza di altro personale, il Responsabile di Struttura (o dal Segretario comunale per le EQ) può individuare specifiche casistiche di esclusione, in tutto o in parte, anche temporaneamente, dal godimento del beneficio della flessibilità di cui ai commiprecedenti.
6. 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:

a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001 E/O COMUNQUE DELLA VIGENTE NORMATIVA;
b) assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n.104/1992 E/O COMUNQUE DELLA VIGENTE NORMATIVA;
c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16.11.2022;
d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

Art. 12
Disciplina del lavoro straordinario

1. Per prestazioni di lavoro straordinario si intendono tutte le prestazioni giornaliere di almeno 30 minuti consecutivi rese dal personale oltre l'ordinario orario di lavoro, e debitamente autorizzate dal proprio Responsabile di Struttura nei limiti della disponibilità delle risorse per il pagamento delle prestazioni stesse.

2. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi.

3. Gli incrementi di risorse e l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.

4. Il lavoro straordinario computato su base oraria può essere liquidato solo in presenza della preventiva autorizzazione del Responsabile di Struttura e della rilevazione delle presenze tramite sistemi automatizzati, con l'eccezione delle prestazioni effettuate in occasione di missioni e trasferte, eventi eccezionali e imprevedibili.

5. In applicazione dell'art.56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 e non patrocinati dall'Ente i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati

dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune di Arena Po il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di POLIZIA LOCALE (PL) per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch'esso integralmentea carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verificadel rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art.14/comma 4 delCCNL dell'1.4.1999 e all'art.32/comma 3 del CCNL del 16.11.2022. Il presupposto per l'erogazionedei compensi di cui al presente comma è l'approvazione dello specifico Regolamentazione.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE
CAPO I RISORSE E PREMIALITA'

Art. 13
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. L'ammontare del fondo per le risorse decentrate da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.9 del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art.80 del medesimo CCNL, è definito con apposita determinazione del Responsabile della Struttura competente, e quantificato per l'anno 2023 nell' allegato A al presente Contratto.

3. Ai sensi dell'art. 8/ comma 4 del CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.

4. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo risorse variabili dell'anno successivo.

6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

7. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71/comma 1 del D.L 112/2008, come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

8. I valori relativi alla indennità di condizioni di lavoro e alla indennità di servizio esterno sono indicate sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori, le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo destinata alla performance, comunque nel rispetto dell'art 80/comma 3 CCNL 16.11.2022.

CAPO II DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art. 14
Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 84bis - 7 comma 4 lett. d) CCNL)

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" - di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022 - sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attivitàdi cui al comma 1, secondo valori minimi e massimi giornalieri da Euro 1,00 ad Euro 15,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.

3. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che il personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale, le quali comportano attività esposte a rischio quali a titolo esemplificativo:

- Prestazioni di lavoro che determinano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto anche con automezzi e/o con altri veicoli o di sostegno di un carico;
- Prestazioni di lavoro che comportano attività lavorative in cui sono utilizzate agenti biologici;
- Impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare possibili lesioni, microtraumi ecc.;

viene attribuita la quota giornaliera di €.2,00.

4. Il disagio è determinato da:

a) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;

b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

5. È riconosciuto per il personale che svolge le attività disagiate un importo unico giornaliero pari a € 1,00.

6. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori assimilabili al denaro contante (con esclusione delle transazioni effettuate con il POS) che vengono ricevuti/consegnati/custoditi dall'agente contabile, come individuato da atto formale dell'Ente. La misura dell'indennità è commisurata all'entità media mensiledelle somme o di altri valori che sono stati ricevuti/consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili, conla relativa remunerazione: importo indennità giornaliera Euro 2,00;

a. fino a euro duecentocinquanta: importo indennità giornaliera Euro 1,00;
b. da euro duecento cinquantuno a euro cinquecento: importo indennità giornaliera: Euro 1 ,50.
c. superiore a cinquecentouno: importo indennità giornaliera Euro 2,00;

7. La misura dell'indennità di servizio esterno, di cui all'art.100 del CCNL 16 novembre 2022, prevedendo che venga riconosciuta esclusivamente al personale della Polizia Locale che svolge servizio esterno in via continuativa e non saltuaria, è quantificata € 3,00; quanto sopra tenuto conto del fatto che, al momento della sottoscrizione del presente, non vi è alcuna unità di personale operante quale "agente di polizia locale". Le indennità di cui ai commi precedenti sono rapportate alle giornate di effettivo svolgimento delleattività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori.

Vengono quantificate e liquidate a consuntivo in relazione a quanto determinato dal Responsabile

di Struttura competente.

8.Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumentoalle somme indicate nel successivo art.19 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramentodei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71/c.1 del D.L. 112/2008 come convertito nella Legge N. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) che costituiranno economie di spesa.

Art. 15
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità, in applicazione dell'articolo 7/comma 4 lett. f) del CCNL 16 novembre 2022, per l'anno 2023 sono destinate idonee risorse
2. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022 - per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ed al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art.16 del CCNL, può essere riconosciuta un'indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi, valorizzando prioritariamente in tale ottica i dipendenti incaricati per i quali ricorrano - anche in parte - le condizioni appresso indicate:

- Autonomia operativa e rilevanza esterna degli atti assunti con/senza firma del responsabile.
- Responsabilità di programmazione/pianificazione, di funzioni vicarie.
- Responsabilità di preposizione a uffici con attività complesse e/o responsabilità di coordinamento.
- Responsabilità di preposizione a sportelli previsti per legge.
- Responsabilità di redazione pareri istruttori in ordine all'adozione di atti amm.vi (delibere/determine) o predisposizione schemi di atti amministrativi/istruttoria procedimentale.

3. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità.
4. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", ragion per cui - pertanto - non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs.7 marzo 2005 n.82 e s.m.i. - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di Responsabile dei Tributi;

- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc..): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

5. Gli incarichi di specifiche responsabilità, possono essere assegnati al personale che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, con provvedimento del Responsabile del Servizio competente e comunicato alla Struttura del Personale.

6.In sede di contrattazione integrativa annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di Struttura (ove istituita) provvede al riparto delle somme tra le varie strutture, sulla base delle unità di personale interessate.

7.Il sistema di calcolo che i Responsabili di Struttura dovranno utilizzare per la valutazione delle speciali responsabilità prevede l'articolazione di ciascun fattore in gradi, cui è collegato un punteggio secondo la scala predefinita, tali da rendere conto della diversa intensità con la quale la presenza del fattore ricorre in ciascuna posizione oggetto di valutazione.

8.Nella tavola che segue sono declinati in gradi i diversi fattori del piano di valutazione per le specifiche responsabilità.

Collocazione nella struttura – max punti 20

Autonomia operativa e rilevanza esterna degli atti assunti con/senza firma del responsabile									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Responsabilità di programmazione/pianificazione, di funzioni vicarie									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Complessità organizzativa – max punti 15

Responsabilità di preposizione a uffici con attività complesse e/o responsabilità di coordinamento									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Responsabilità di partecipazione a commissioni di gare/concorsi									
1	2	3	4	5					

Relazioni con utenza esterna– max punti 10

Responsabilità di preposizione a sportelli previsti per legge									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Responsabilità gestionale – max punti 5

Responsabilità di redazione pareri istruttori in ordine all'adozione di atti amm.vi (delibere/determine) o predisposizione schemi di atti amministrativi/istruttoria procedimentale				
1	2	3	4	4

L'importo dell'indennità è determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Struttura (ove istituita) applicando i criteri di cui alla suesposta scheda di valutazione ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio, sulla base della seguente graduazione:

- 25% della indennità con punti da 10 a 22
- 50% della indennità con punti da 23 a 35
- 85% della indennità con punti da 36 a 45
- 100% della indennità con punti da 46 a 50

9.Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, annualmente.
10.Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
11.L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71/comma 1 del D.L. 112/2008 e s.m.i. Tali risparmi derivanti rappresentano economie di bilancio.
12.L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D. Lgs. 151/2001 e s.m.i.

13.Qualora le risorse destinate a tale istituto dovessero risultare insufficienti, la differenza tra quanto necessario e quanto disponibile, verrà ripartita proporzionalmente tra tutti gli aventi diritto.

CAPO III ALTRI COMPENSI E INCENTIVI

Art. 16
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
   a. incentivi funzioni tecniche (Codice dei contratti);
   b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art.1/comma 1091 della L. n. 145/2018);
   c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
   d. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
   e. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;

2.Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (e s.m.i), si riferiscono a:
   a. proventi da sponsorizzazioni;
   b. 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;
   c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.

5. 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), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui:

- il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1 del d.lgs. n.141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012

- il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

6. Ai sensi dell'art.7/comma 4, lett. j), del CCNL 16.11.2022 per la determinazione dei criteri di correlazione tra i compensi di cui all'art. 20/c.1 lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ viene stabilito che stante le ridotte dimensioni dell'Ente e le risorse disponibili gli incaricati di EQ compartecipano alla corresponsione dei compensi di cui al presente articolo.

7.Le risorse finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale da specifiche disposizioni di legge saranno quindi determinate, nel loro effettivo importo, solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

8.Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79/comma 2 del CCNL 16.11.2022.

CAPO IV COMPENSI SPECIFICI POLIZIA LOCALE

Art. 17 - Indennità servizio esterno il personale della Polizia locale

1. L'indennità di cui all'art.100 del CCNL del 16/11/2022, denominata "Indennità di servizio esterno" compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa e non saltuaria od occasionale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera (resa anche in giorno non lavorativo) in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

2. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

3.Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti, nell'arco della giornata, servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

4.Per lo svolgimento delle attività indicate è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 3,00.

5.Il riconoscimento dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dell'attestazione in merito allo svolgimento dei servizi esterni e del rispetto dei requisiti legittimanti l'erogazione dell'indennità in questione.

6.La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata annualmente in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio e all'effettivo svolgimento di servizi esterni accertato dal Responsabile di Servizio competente.

Art. 18 Indennità di funzione al personale della Polizia Locale

1. il finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente alla polizia locale prevista dall'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è previsto dall'articolo 7/comma 4 lett.w) dello stesso CCNL

2. In applicazione del citato articolo è attribuita al personale di Polizia Locale nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connessa al grado rivestito nell'ambito del servizio secondo il vigente CCNL.

3. L'importo dell'indennità, che non potrà superare l'importo massimo di €. 3.000,00 è determinato

dal Responsabile di Servizio competente in relazione alle responsabilità assunte per l'esercizio delle funzioni.

4. Il sistema di calcolo che il Responsabile di Servizio dovrà utilizzare per la valutazione delle speciali responsabilità prevede l'articolazione di ciascun fattore in gradi, cui è collegato un punteggio secondo la scala predefinita, tali da rendere conto della diversa intensità con la quale la presenza del fattore ricorre in ciascuna posizione oggetto di valutazione.

5. Nella tavola che segue sono declinati in gradi i diversi fattori del piano di valutazione per le specifiche responsabilità.

Collocazione nella struttura – max punti 20

Autonomia operativa e rilevanza esterna degli atti assunti con/senza firma del responsabile									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Responsabilità di programmazione/pianificazione, di funzioni vicarie									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Complessità organizzativa – max punti 15

Responsabilità di preposizione a uffici con attività complesse e/o responsabilità di coordinamento									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Responsabilità di partecipazione a commissioni di gare/concorsi									
1	2	3	4	5					

Relazioni con utenza esterna– max punti 10

Responsabilità di preposizione a sportelli previsti per legge									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Responsabilità gestionale – max punti 5

Responsabilità di redazione pareri istruttori in ordine all'adozione di atti amm.vi (delibere/determine) o predisposizione schemi di atti amministrativi/istruttoria procedimentale				
1	3	3	4	5

6. L'importo dell'indennità è determinato dal Responsabile di Struttura, applicando i criteri di cui alla suesposta scheda di valutazione ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio, sulla base della seguente graduazione:

- 25% della misura massima della categoria con punti da 10 a 22
- 50% della misura massima della categoria con punti da 23 a 35
- 85% della misura massima della categoria con punti da 36 a 45
- 100% della misura massima della categoria con punti da 46 a 50

7. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30/comma 5 del CCNL 16.11.2022;
b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37/comma 1 lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
e) non è cumulabile con l'indennità di cui all' art 84 del C.C.N.L 16/11/2022
f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 13 del presente CCI;

8. In caso di assenza dal servizio a qualunque titolo, esclusi i giorni di ferie e di festività soppresse, per più di novanta giorni nell'arco dell'anno, l'indennità è rapportata ai giorni di presenza in servizio. Il risparmio così ottenuto confluisce nel fondo per la produttività.
9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
11. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs. 151/2001.
12.La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo.

CAPO V PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Art. 19 Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio e sono distribuite sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione vigente

2. Le risorse previste per la performance individuale sono ripartiti secondo le valutazioni effettuate dagli incaricati di EQ in base alle modalità previste dal sistema di valutazione della performance, che lega in modo diretto e puntuale la valutazione alla primalità corrisposta.

3. In applicazione di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale ai sensi del precedente comma è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali, a n. 1 unità di personale che consegua la valutazione più elevata. Si precisa che a parità di punteggio saranno seguiti i seguenti criteri di priorità nell' attribuzione della maggiorazione che saranno applicati in successione (in caso di permanenza della parità) secondo il seguente ordine:

- esclusione di chi l'ha percepita l'anno precedente;

- attribuzione all' area inferiore;

- attribuzione al differenziale economico inferiore;

- anzianità nel differenziale economico,

- anzianità di servizio.

4. È escluso dai premi correlati alla performance il personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore ai sei mesi.

Capo VI Welfare integrativo

Art. 20
Welfare integrativo

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 16/11/2022 potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI

Art.21
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e innovazioni tecnologiche.

1. In applicazione all'art. 7/comma 4 lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- A. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

- B. 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 degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per particolari condizioni di lavoro, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- C. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- D. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- E. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza, se nominato, in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

- F. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

2. In applicazione all'art.7/comma 4 lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

- A. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

- B. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

- C. La strumentazione necessaria per il lavoro agile di norma è fornita dall'amministrazione.

Art. 22

Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990 n. 146, nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:
a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità in orario di sportello.
b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
c) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero neve): n. 1 unità in servizio addetto all'area tecnica;
d) servizio di polizia municipale, attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatorie - da assicurare con:
- n. 1 agente di polizia locale per il normale turno di servizio;
e) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese: n. 1 unità.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

3. I Responsabili di Servizio, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione frai dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.
5. Durante lo sciopero gli Incaricati di EQ dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 32, c. 3, CCNL 16 novembre 2022.

Art. 23

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

OGGETTO: Parere relativo alla costituzione del fondo risorse decentrate 2023 e al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa nell'Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa ed economica 2023

Parere n. 9 del 24.05.2024

La sottoscritta Dott.ssa Nunzia Vittoria Nicoletta Radoia, nominata Revisore unico del Comune di Arena Po (PV) per il triennio 2024/2026 con Deliberazione Consiglio Comunale n. 49 del 29 Dicembre 2023;

VISTO

- l'art. 1, l'art. 40 e l'art. 40-*bis,* del Dlgs. n. 165/01 e il Dlgs. n. 75/2017;
- il Ccnl Funzioni Locali;
- i Ccnl Regioni e Autonomie Locali vigenti;
- l'art. 1, comma 557–557*quater*, della Legge n. 296/2006;
- l'art. 23, comma 2, del Dlgs. n. 75/2017;
- il Regolamento di contabilità dell'Ente;
- l'ipotesi di CCDI parte economica 2024 sottoscritto in data 16 Aprile 2024
- la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria redatte dal Responsabile del Servizio finanziario, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 40, comma 3-*sexies,* del Dlgs. n. 165/2001, sulla base dello schema approvato con la circolare n. 25/2012 dal Mef-RgS, nella quale si dà atto della copertura finanziaria;
- la Determinazione n. 69 del 5 ottobre 2023 per la costituzione del Fondo per le risorse decentrate 2023 e il relativo prospetto di calcolo allegato;

ESAMINATA

l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato integrativo (CCDI) parte normativa ed economica 2023 disciplinante ambiti e materie di competenza della contrattazione decentrata del Comune di Arena Po sottoscritta dalle Delegazioni Trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale in data 16 Aprile 2024;

RICHIAMATO

- l'art. 40-*bis* del Dlgs. n. 165/01 e s.m.i. in materia di Controlli in materia di contrattazione integrativa che al comma 1 dispone: "*Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori é effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti.*

Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo".

- l'art. 8, comma 7 del Ccnl 16.11.2012, recante "*il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.*";

VERIFICATO:

- che i contenuti della predetta Relazione in merito agli aspetti procedurali seguiti e alle determinazioni previste nell'accordo di economica 2023;
- che le materie trattate dal CCDI rientrano nell'ambito delle competenze espressamente demandate alla contrattazione decentrata;

CONSIDERATO

- che le risorse del Fondo sono contenute entro le corrispondenti risorse previste nell'anno 2016, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del Dlgs. n. 75/17;
- che le risorse del Fondo per l'anno 2023 sono conformi alle disposizioni contenute nel Ccnl. di riferimento;
- che l'onere scaturente dalla contrattazione integrativa in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;

ACCERTATA

la compatibilità legislativa e economico-finanziaria della preintesa di parte economica 2023;

CERTIFICA

la compatibilità finanziaria della costituzione del Fondo per le risorse decentrate per il personale per l'anno 2023, con i vincoli di bilancio e di Legge e con le previsioni del Ccnl 2019-2021 e dei Ccdi parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

in merito alla compatibilità legislativa e contrattuale nonché economico-finanziaria della pre-intesa di parte giuridica ed economica – anno 2023, sottoscritta in data 16 Aprile 2024, con le previsioni

annuali e pluriennali di bilancio comunale e con i vincoli posti dal Contratto nazionale e dalle norme di legge vigenti.

Il Revisore Unico invita l'Ente a provvedere, dopo la sottoscrizione definitiva, alla pubblicazione sul sito web istituzionale del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), parte economica 2023, della Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria e della presente certificazione e di procedere agli obblighi di trasmissione all'Aran e al Cnel, di cui all'art. 40-*bis,* comma 5, del Dlgs. n. 165/2001

Arena Po, 24 Maggio 2024

IL REVISORE UNICO

Dott.ssa Nunzia Vittoria Nicoletta Radoia

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e relative norme collegate.

ARAN
Agenzia per la
Rappresentanza Negoziale
delle pubbliche
amministrazioni

Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data:	
Registrazione ID:	5263097
Amministrazione/Ente:	COMUNE DI ARENA PO
Responsabile del procedimento:	SILVIA EMANUELLI
Data di sottoscrizione:	09 luglio 2024
Forma giuridica:	contratto integrativo
Tipologia di contratto o atto:	normativo
Periodo di vigenza:	dal 2023 al 2025
Destinatari:	personale non dirigente
Composizione delegazione di parte pubblica:	solo direttori/dirigenti/funzionari
Numero organizzazioni sindacali firmatarie:	3
Firmato da RSU:	NO
Nome e file contratto integrativo:	Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025.pdf Dimensione: 2.139.932 KB
Nome e file relazione tecnica:	Relazione tecnica.pdf Dimensione: 399.192 KB
Nome e file relazione illustrativa:	Relazione illustrativa.pdf Dimensione: 554.259 KB
Note:	

Il contratto inserito è accessibile tramite la seguente URL: **https://www.contrattintegrativipa.it/ci/5235225**