COMUNE DI ARIANO NEL POLESINE

Provincia di Rovigo

Contratto Collettivo Integrativo Triennio 2023/2025, parte normativa. Stipula definitiva

~~SCHEMA DI~~ CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023-2025

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI 3
Art. 1 – Oggetto e obiettivi 3
Art. 2 – Ambito di applicazione 3
Art. 3 – Decorrenza e revisione 3
Art. 4 – Interpretazione autentica 3
TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE 5
CAPO I – Risorse e premialità 5
Art. 5 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili 5
Art. 6 – Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance 6
Art. 7 – Incentivazione collegata alla performance 7
Art. 8 – Differenziazione del premio individuale 9
CAPO II – Progressioni economiche 10
Art. 9 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree 10
CAPO III – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità 13
Art. 10 – Principi generali 13
Art. 11 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018) 14
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità 16
CAPO IV – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge 22
Art. 13 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge 22
CAPO V – Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo 23
Art. 14 – Welfare integrativo (art. 82, CCNL 2022) 23
CAPO VI – Retribuzione di risultato 23
Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2022) 23
Art. 16 – Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 20, lett. h, CCNL 2022) 24
Art. 17 – Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022) 25
TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE 26
Art. 18 – Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 2022) 26
Art. 19 – Indennità di funzione (art. 97, CCNL 2022) 26
Art. 20 – Prestazioni del personale dipendente in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato 30
TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO 32
CAPO I – Tipologie flessibili del rapporto e istituti dell'orario di lavoro 32
Art. 21 – Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018) 32
Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 2022) 33
Art. 23 – Turnazioni (art. 30, CCNL 2022) 33
Art. 24 – Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 29 e 31, CCNL 2022) 34
Art. 25 – Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2022) 35
Art. 26 – Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022) 35
Art. 27 – Indennità di reperibilità – Incremento (art. 24, CCNL 2018) 36
CAPO II – Condizioni di lavoro 36
Art. 28 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022) 36
Art. 29 – Formazione 37
Art. 30 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro 38
Art. 31 – Riflessi sulla qualità del lavoro 38
TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI 38

Art. 32 – Norme di Garanzia per i servizi pubblici essenziali 38
Art. 33 – Norme di rinvio 39

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Art. 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con contratto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione e con contratto di formazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata che vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 – Decorrenza e revisione

1. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dal 01.01.2023 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che dovesse dettare norme incompatibili con il presente CCDI.
2. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 4 – Interpretazione autentica

1. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.
2. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI. 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.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e premialità

Art. 5 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. Il fondo delle risorse decentrate è determinato annualmente dall'amministrazione in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore.
2. La parte stabile del fondo, costituita ai sensi dell'art. 79, c. 1 e 1-bis, del CCNL 2019-2021, è destinata a finanziare, ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 2019-2021, in via prioritaria i seguenti istituti economici stabili:
   - differenziali di progressione economica (differenziali stipendiali di cui all'art. 14 del CCNL 2019-2021);
   - differenziali di progressione economica "storici" di cui all'art. 78, c. 3, lett. b), del CCNL 2019/2021 (valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale storico";
   - quota dell'indennità di comparto;
   - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido;
   - indennità ex VIII livello.
3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
4. Le parti definiscono i criteri di ripartizione delle restanti somme, sia stabili che variabili, annualmente disponibili, tra gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che i nuovi differenziali stipendiali per progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziati esclusivamente da risorse stabili.
5. L'importo delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 80 comma 2 lettere a) e b) del CCNL 2019/2021 è pari alle somme che residuano dalle previsioni di utilizzo definite in sede di contrattazione integrativa per tutti i restanti istituti previsti dal citato comma 2.
6. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
7. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
8. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile aventi specifica destinazione costituiscono economie di bilancio.

9. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anch'essi economie di bilancio.
10. I trattamenti accessori erogati debbono, in ogni caso, corrispondere alle prestazioni effettivamente rese dai dipendenti, evitando di corrispondere due trattamenti accessori o compensi per le medesime prestazioni, dovendo ogni compenso accessorio trovare la sua autonoma fattispecie.
11. La ripartizione delle risorse disponibili annualmente per la contrattazione integrativa è, in ogni caso, effettuata, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

    a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

    b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;

    c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

    d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Art. 6 – Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno, di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati in base al sistema di valutazione dell'ente. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16 novembre 2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intese come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
2. I criteri e le modalità di erogazione della performance sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono orientati alla meritocrazia, trasparenza, parità di trattamento, non discriminazione di genere.

3. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, è destinato alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa.
4. Gli incentivi (compensi) relativi alla performance organizzativa sono collegati alla misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di settore e dell'ente a cui partecipano tutti i dipendenti, quelli relativi alla performance individuale sono collegati alla realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai responsabili/dirigenti ed alla valutazione delle competenze e dei comportamenti dei singoli e/o all'apporto dei singoli al raggiungimento degli obiettivi di gruppo.
5. In sede di prima applicazione, le risorse destinate in contrattazione decentrata alla performance sono ripartite come segue:
    - 50 % performance individuale;
    - 50 % performance organizzativa.

Art. 7 – Incentivazione collegata alla performance

1. È costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente. Il budget è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
2. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati in base al sistema di valutazione dell'ente che deve essere coerente con i principi dettati dai CCNL vigenti 2018 e dai D.Lgs. n. 165/2001 e n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.
3. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai responsabili/dirigenti e coerenti con quelli e definiti nel PIAO, nonché, in mancanza, per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati ai responsabili/dirigenti e definiti nel PIAO e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/o di ampliamento.
4. L'attribuzione delle risorse ai singoli settori, da effettuare comunque in base al numero di dipendenti effettivamente assegnati, prevede l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale salvo diversa attribuzione dell'amministrazione determinata con apposito provvedimento.

5. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti dei settori/aree e della area contrattuale di appartenenza, calcolato in base ai rapporti degli stipendi tabellari delle aree come definiti in sede di CCNL, secondo i valori indicati, in base all'attuale CCNL, nella seguente tabella:

Area contrattuale di appartenenza	Peso
OPERATORI	0,96
OPERATORI ESPERTI	1
ISTRUTTORI	1,12
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1,22

6. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale le particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
   - Personale con rapporto di lavoro part time: opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
   - Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica, il mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).
7. Il responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
8. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
9. Ogni responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziate tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
10. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei Settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.
11. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai responsabili/dirigenti, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato

raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, l'OIV definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi e ne fornirà attestazione.

12. Il budget di ogni settore verrà rideterminato qualora la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, definita dall'OIV, sia inferiore al 70%. La rideterminazione consisterà in una decurtazione corrispondente alla differenza tra la percentuale effettivamente raggiunta e il 70%.
13. La misura del compenso è determinata con riferimento al valore percentuale del punteggio ottenuto fermo restando quanto previsto dal successivo articolo.
14. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.
15. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 8 – Differenziazione del premio individuale

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022, è attribuita, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro capite dei premi individuali ai dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate con riferimento alla valutazione individuale (non di gruppo) nel limite massimo di 1 dipendente tra quelli valutati ai fini della performance individuale non titolari di incarichi di elevata qualificazione.
2. Il valore medio pro capite dei premi individuali su cui calcolare la maggiorazione del 30% è dato dal rapporto tra le risorse destinate ai premi di performance individuale in contrattazione decentrata o comunque secondo le regole definite con la stessa ed il numero dei dipendenti valutati ai fini della performance individuale. Calcolato il valore della maggiorazione individuale si determina la somma da destinare alla stessa in base al numero di dipendenti cui spetta calcolato ai sensi del comma precedente. La maggiorazione trova il suo finanziamento, pertanto, all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale per cui la somma effettiva a disposizione per i premi di performance individuale di tutti i dipendenti scaturisce dalle risorse destinate ai premi di performance individuale in contrattazione decentrata o comunque secondo le regole definite con la stessa a cui viene detratta la somma per maggiorazione.
3. In caso di parità di punteggi si terrà conto dei seguenti ulteriori criteri in ordine di priorità:
   - migliore valutazione individuale l'anno precedente;
   - non aver mai conseguito la maggiorazione;
   - migliore media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti;

- maggiore anzianità di servizio presso il Comune.

CAPO II – Progressioni economiche

Art. 9 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree si applica al personale dipendente in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di contrattazione e consiste nell'attribuzione di uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio e la cui misura è stabilita dal CCNL 16.11.2022, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che stabilisce la somma attribuita all'istituto.
3. Per concorrere alla progressione economica all'interno dell'area è necessario:
   - che il lavoratore possegga un'anzianità di servizio di almeno due anni precedenti alla data di decorrenza stabilita (si valuta anche eventuale periodo precedente presso altro ente pubblico nel caso di mobilità);
   - che il lavoratore non abbia beneficiato di alcuna progressione economica nei due anni precedenti la decorrenza stabilita (si valuta anche eventuale periodo precedente presso altro ente pubblico nel caso di mobilità);
   - che non sia stato già raggiunto il numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili;
   - l'assenza, nei due anni precedenti alla scadenza della presentazione delle domande, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa: laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
4. In sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate ed in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti, che non potrà in ogni caso eccedere la quota del 50% (arrotondata per eccesso) del personale

avente diritto (che ha i requisiti di partecipazione), sono definiti, sulla base dell'assunto che le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area", il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione) e si provvede a quantificare, distintamente e separatamente per area, l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.

5. La selezione avviene a partire dalla pubblicazione, per almeno 30 giorni, di apposito avviso di selezione da parte dell'ufficio Personale sul sito internet dell'Ente e diffusione su eventuale rete Intranet, applicativo collegato alle presenze, via mail e affissione nei pressi delle apparecchiature marcatempo.
6. L'avviso di selezione contiene, in particolare, oltre i riferimenti alla modulistica da presentare:
   - La descrizione dell'istituto;
   - I requisiti di partecipazione;
   - Il numero di differenziali attribuibili per ogni area come definiti contrattualmente;
   - Le modalità per l'attribuzione dei punteggi e formazione della graduatoria;
   - Le modalità per la presentazione di istanze di riesame della graduatoria.
7. La valutazione viene formulata sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI VALUTAZIONE	PESO	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO MASSIMO
VALUTAZIONI INDIVIDUALI	60%	Media delle ultime tre valutazioni individuali (si fa riferimento ai fattori di valutazione della performance indivivìduale) annuali conseguite (eventuali punteggi attribuiti in base a parametri non individuali ma di gruppo comportano il riproporzionamento del punteggio attribuito alla valutazione sulla base dei soli elementi individuali)	Media rapportata a 60 arrotondata al secondo decimale	Max 60 punti
ESPERIENZA PROFESSIONALE	30%	Numero di anni di attività lavorativa prestata a tempo pieno o parziale (superiore al 50%) nel comune di Ariano nel Polesine nel medesimo profilo professionale od equivalente	Punti 2 per ogni anno	Max 30 punti
		Numero di anni di attività lavorativa prestata a tempo parziale (inferiore o uguale al 50%) nel comune di Ariano nel Polesine nel medesimo profilo professionale od equivalente	Punti 1 per ogni anno	
		Numero di anni di attività lavorativa prestata a tempo pieno o parziale (superiore al 50%) in altra	Punti 1,6 per ogni anno	

		amministrazione del comparto Funzioni locali nel medesimo profilo professionale od equivalente		
		Numero di anni di attività lavorativa prestata a tempo parziale (inferiore o uguale al 50%) in altra amministrazione del comparto Funzioni locali nel medesimo profilo professionale od equivalente	Punti 0,8 per ogni anno	
		Numero di anni di attività lavorativa prestata a tempo pieno o parziale (superiore al 50%) in altra amministrazione di comparto diverso nel medesimo profilo professionale o corrispondente	Punti 1,2 per ogni anno	
		Numero di anni di attività lavorativa prestata a tempo parziale (inferiore o uguale al 50%) in altra amministrazione di comparto diverso nel medesimo profilo professionale o corrispondente	Punti 0,6 per ogni anno	
		Numero di anni di attività lavorativa prestata a tempo pieno o parziale (superiore al 50%) nel comune di Ariano nel Polesine in diverso profilo professionale	Punti 1 per ogni anno	
		Numero di anni di attività lavorativa prestata a tempo parziale (inferiore o uguale al 50%) nel comune di Ariano nel Polesine in diverso profilo professionale	Punti 0,5 per ogni anno	
TITOLI E CAPACITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI	10%	Corsi di formazione e di aggiornamento professionale che prevedano il rilascio di un attestato, conseguiti successivamente al 01/01/2020, attinenti al profilo professionale posseduto	Corsi della durata fino a 8 ore (o fino ad una giornata) – punti 0,5 per ogni corso max punti 3	Max 10 punti
			Corsi della durata da 9 a 39 ore – punti 1 + (n.ore – 9)/10 per ogni corso max punti 6	
			Corsi della durata di 40 o più ore – punti 5 per ogni corso	
		Titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno all'area cui si appartiene (possibile un solo caso)	Diploma di laurea (non per area funzionari) – punti 5	
			Laurea specialistica o magistrale (non per area funzionari) – punti 8	
			Laurea specialistica o magistrale (per area funzionari) – punti 4	
		Altri titoli di studio	Ulteriore laurea o diploma di laurea – punti 5	
			master universitari di primo livello – punti 5	
			master universitari di secondo livello – punti 7	
			diploma di specializzazione – punti 8	

			dottorato di ricerca – punti 10	

8. La progressione economica è attribuita in base alla media della valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa.
9. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrate per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.
10. I titoli e capacità culturali e professionali di cui al criterio indicato non sono ulteriormente valutabili ove siano stati già utilizzati per l'attribuzione al dipendente del primo o precedente differenziale. Per i successivi differenziali, pertanto, possono essere valutati solo nuovi titoli o attestati aventi data successiva alla decorrenza dell'attribuzione del precedente differenziale.
11. Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva. Qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Nucleo di valutazione, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.
12. In caso di parità verrà data precedenza in ordine di priorità:
    a) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
    b) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
    c) al dipendente più anziano di età.
12. Le progressioni hanno decorrenza al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate o diversa data stabilita dalle parti.

CAPO III – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o aree professionali; non competono, salvo indicazione contraria, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari e salvo indicazione contraria, i profili e/o le aree professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario titolare di incarico di EQ.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare, salvo indicazione contraria, l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato a cura del competente Funzionario P.O. periodicamente.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 1 gennaio 2023.

Art. 11 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a) disagiate;
   b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.
3. Per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro deve ricorrere una o più delle seguenti condizioni:
   - la persistenza di oggettive condizioni di disagio, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano

alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale, A solo titolo esemplificativo si individuano i possibili seguenti fattori rilevanti di attività disagiate:

- stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office, con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
- improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative di pronto intervento (reperibilità) di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla comunità, anche in giorni festivi;
- prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno, nonché alle particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico;
- stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica, in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana;
- rilevante 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;
- necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi – formazione);
- attività con orario disagiato, con programmazione plurisettimanale ed alternanza di orari interi e spezzati, o con orari spezzati con intervallo lungo superiore a n. 2 ore;

- lo svolgimento di attività con indice di rischio, rilevabile dal Documento Valutazione Rischi (DVR) e/o da altra documentazione relativa alla valutazione dei rischi per Gruppi Omogenei di Lavoratori, con indice di misura "alto" o "medio alto" o "medio" e similari. A solo titolo esemplificativo si individuano i possibili seguenti fattori rilevanti di rischio:

  - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, in condizioni di possibile pregiudizio per la salute;
  - attività che comportano una esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico;

- ricoprire il ruolo di agente contabile, formalmente individuato, con maneggio di valori di cassa non inferiore a € 50,00 medi mensili. A solo titolo esemplificativo si individuano le seguenti figure implicanti maneggio valori:
  - dipendenti adibiti a funzioni che comportino il maneggio di valori di cassa (denaro contante) e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili";
  - economo comunale.

4. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta nei seguenti importi:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno (euro)
A	personale esposto a rischio		3,50
B	personale esposto a disagio		1,75
C	personale con funzioni di maneggio valori	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati fino a € 10.000,00	3,00
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 10.000,00	4,00

5. L'indennità non compete in caso di assenza dal servizio e comunque la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.
7. L'indennità viene erogata, di norma, annualmente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €.

3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. In riferimento a quanto previsto dal citato art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti, o definite per essi, posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane e il miglioramento del sistema delle relazioni interne. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato e deve essere portato a conoscenza del dipendente.

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

4. Ai sensi del citato art. 84 del CCNL 16 novembre 2022 l'indennità in parola spetta, in ogni caso, quando siano state attribuite:

   - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
   - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
   - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonchè di responsabile dei Tributi;
   - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
   - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
   - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

5. Le fattispecie alle quali i responsabili di Settore devono fare riferimento per il conferimento delle responsabilità di cui al presente articolo sono le seguenti:
   a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
   b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
   c) responsabilità di procedimenti non ripetitivi o che comportano un notevole rilievo esterno;
   d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
   e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
   f) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese;
   g) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
   h) coordinamento di risorse umane interne;
   i) coordinamento di personale esterno all'ente.

6. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto secondo i seguenti criteri:

CRITERI PER LA PESATURA DELLE INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'.

Fino a 50 PUNTI	*COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'*

Fino a 50 PUNTI	*LIVELLO DI AUTONOMIA*

Criteri esplicatori degli indicatori

PUNTI	***COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'- MAX 50 PUNTI*** *La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile, al tipo di rapporti e relazioni tenute con l'esterno, a particolari tipi di attività che prevedano un particolare impegno professionale.* *Il punteggio è massimo con riferimento ad eventuali incarichi di sostituzione del responsabile di P.O.*
Da 31 a 50	*Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, caratterizzati da una struttura a conduzione fasica.* *Si collegano alla fascia di punteggio anche le responsabilità connesse alla* gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni *(istituzioni, enti, organi giurisdizionali, etc...),* di natura provvedimentale con poteri decisionali. La fascia di punteggio viene utilizzata anche per le responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni comportino la sottoscrizione degli atti elaborati. La fascia di punteggio è utilizzata per le responsabilità connesse all'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti e per quelle derivanti

	dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020. È inoltre utilizzata per le responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale relativi alla progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici.
Da 16 a 30	*Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno.* *Si collegano alla fascia di punteggio anche le responsabilità connesse alla* gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni *(istituzioni, enti, organi giurisdizionali, etc...)*, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali ovvero la responsabilità di rapporti e relazioni complesse e continuative con gli *organi dei massimi vertici politici dell'Ente*. La fascia di punteggio viene utilizzata anche per le responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, ove tali funzioni non comportino la sottoscrizione degli atti elaborati. La fascia di punteggio è utilizzata per le responsabilità connesse alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonchè di responsabile dei Tributi e per quelle derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione. È utilizzata, parimenti, per le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, per quelle derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori o di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace. È inoltre utilizzata per le responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale relativi alla tenuta del protocollo informatico e alla gestione dei flussi documentali e degli archivi ove le stesse non sono attribuite al responsabile di Settore.
Fino a 15	*Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza.* *Si collegano alla fascia di punteggio anche le responsabilità connesse alla* gestione di rapporti e relazioni complesse, ma non continuative, con interlocutori esterni *(istituzioni, enti, organi giurisdizionali, etc...)*, di natura comunicativa, informativa,

	di confronto, ancorché senza poteri decisionali. La fascia di punteggio è utilizzata anche per le responsabilità di bassa complessità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

PUNTI	***LIVELLO DI AUTONOMIA - MAX 50 PUNTI***
Da 31 a 50	*Elevato livello di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.*
Da 16 a 30	*Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.*
Fino a 15	*Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente secondo direttive del Responsabile del settore organizzativo di riferimento.*

7. Il risultato della pesatura rispetto a 100 è moltiplicato alla indennità massima di € 3.000,00 ottenendo la indennità virtuale attribuibile.
8. L'erogazione dell'indennità è effettuata con riferimento al fondo destinato a tale istituto in sede di contrattazione integrativa annuale moltiplicando, per i dipendenti assegnatari, l'indennità virtuale calcolata ai sensi del comma precedente per il quoziente derivante dal rapporto tra il fondo destinato all'istituto e il totale delle indennità virtuali assegnate, se superiori.
9. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo responsabile del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.
10. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.
11. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time e vengono erogate a consuntivo (l'anno successivo entro il mese di marzo). Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

12. In sede di prima applicazione, fermo restando che l'esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di cui trattasi "deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento", la misura dell'indennità correlata alle condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo all'indennità in oggetto può essere stabilita, per il 2023, dopo la stipula del presente contratto.

CAPO IV – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
   a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
   b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
   c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
   d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
   e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
   f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
   g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo

onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

CAPO V – Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

Art. 14 – Welfare integrativo (art. 82, CCNL 2022)

1. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.
2. In fase di prima istanza la parti stabiliscono che potranno essere concesse specifiche borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli sulla base del budget previsto in sede di contrattazione annuale.
3. Le parti danno atto che non erano previste apposite disponibilità, per le finalità di cui al presente articolo, definite sulla base di precedenti norme e, pertanto, gli oneri per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti graveranno su fondo delle risorse decentrate nel limite definito in sede di contrattazione integrativa.

CAPO VI – Retribuzione di risultato

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2022)

1. A decorrere dal 31/12/2022 con valenza dal 1/1/2023, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti a cui sono stati conferiti incarichi di EQ:
   a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ previsti, l'ente destina una quota dal

15 al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei medesimi incarichi sulla base della definizione del budget assegnato per le retribuzioni di posizione rispetto al limite di legge;

b) la retribuzione di risultato è attribuita ai dipendenti a cui sono stati conferiti incarichi di EQ sulla base del sistema di valutazione delle performances, adottato dall'ente;

c) la quantificazione della retribuzione di risultato individuale è proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di incarichi di EQ quale performance individuale e performance organizzativa da un minimo dello 0% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione in godimento di ciascun dipendente a cui sono stati conferiti incarichi di EQ, sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

d) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 6, del CCNL, al dipendente titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo dal 15 al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim secondo i seguenti criteri:

		Graduazione incarico EQ assegnato ad interim	
		Inferiore ai 90/100 dei criteri stabiliti	Superiore ai 90/100 dei criteri stabiliti
Grado di conseguimento obiettivi incarico EQ assegnato ad interim	Inferiore ai 90/100 sulla base degli indicatori stabiliti	15%	20%
	Superiore ai 90/100 sulla base degli indicatori stabiliti	20%	25%

e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), la retribuzione di risultato verrà opportunamente proporzionata.

Art. 16 – Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 20, lett. h, CCNL 2022)

1. Per una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti e della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ e con riferimento alla correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 2019/2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, adottano un sistema di perequazione tra incentivi e compensi dettati da specifiche norme di legge e performance organizzativa ed individuale.

2. Per incentivi e compensi si intendono:
   a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016 e s.m.i. e dell'art. 45 del nuovo D. lgs. N. 36 del 2023, così come disciplinati dai regolamenti approvati dall'ente;
   b) gli incentivi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI.
3. La correlazione tra i compensi o incentivi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance o alla retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 20, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Compensi erogati nell'anno, calcolati al lordo di tutti gli oneri				**% di riduzione performance/risultato**
fino a			€ 4.000	0%
da	€ 4.001	a	€ 6.000	5%
da	€ 6.001	a	€ 8.000	10%
da	€ 8.001	a	€ 10.000	15%
da	€ 10.001	a	€ 12.000	20%
da	€ 12.001	a	€ 14.000	25%
da	€ 14.001	a	€ 16.000	30%
oltre	€ 16.000			50%

Art. 17 – Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un'ipotesi di incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione possa determinare una riduzione delle risorse del fondo, si attiverà la prevista contrattazione.

TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 18 – Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 2022)

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa (e comunque per almeno più della metà dell'orario giornaliero di lavoro), rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza sul territorio comunale.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno e con l'indennità di vigilanza. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
4. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di:

A	svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,00
B	svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 1,20
C	svolgimento di servizi esterni in orario notturno e festivo	€ 1,50

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base di attestazione mensile del responsabile del servizio in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettata unitamente al pagamento dello stipendio del secondo mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
7. Ai fini del presente articolo si intende come servizio serale la prestazione resa dalle ore 18:00 alle ore 22:00.
8. La presente disciplina trova applicazione dalla data di stipula del presente CCI.

Art. 19 – Indennità di funzione (art. 97, CCNL 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 97, comma 5, del CCNL 2019-2021, al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche dell'area di inquadramento, tali da differenziare

concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

4. Le fattispecie alle quali i responsabili di Settore devono fare riferimento per il conferimento delle responsabilità di cui al presente articolo sono le seguenti:
   a) incarico di vicecomandante;
   b) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
   c) coordinamento di risorse umane;
   d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
   e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
   f) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese;
   g) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa.
5. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto secondo i seguenti criteri:

CRITERI PER LA PESATURA DELLE INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'.

Fino a 60 PUNTI	*COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'*

Fino a 40 PUNTI	*COORDINAMENTO DI ALTRO PERSONALE*

Criteri esplicatori degli indicatori

PUNTI	***COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'- MAX 40 PUNTI*** *La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o*

	tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile, al tipo di rapporti e relazioni tenute con l'esterno, a particolari tipi di attività che prevedano un particolare impegno professionale. *Il punteggio è massimo con riferimento ad eventuali incarichi di vicecomancante.*
Da 41 a 60	*Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate all'incarico di vicecomandante o la responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità.* *La fascia di punteggio viene utilizzata anche per le responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni comportino la sottoscrizione degli atti elaborati.*
Da 21 a 40	*Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate alla gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali o comunque responsabilità con elevata autonomia operativa.*
Fino a 20	*Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate a responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.*

PUNTI	***COORDINAMENTO DI ALTRO PERSONALE - MAX 40 PUNTI***
Da 31 a 40	*Coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero di almeno tre unità con autonomia funzionale in maniera continuativa. Il punteggio è massimo in relazione all'incarico di vicecomandante.*
Da 16 a 30	*Coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero di almeno due unità con autonomia funzionale in maniera continuativa*
Da 8 a 15	*Coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero di almeno una unità con autonomia funzionale in maniera continuativa*
Fino a 7	*Coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero di almeno una unità con autonomia funzionale in maniera anche non continuativa*

L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i criteri soprariportati ed il grado in base alla seguente tabella:

Area	Importo/Pesatura			
	Da 81 a 100	**Da 61 a 80**	**Da 41 a 60**	**Fino a 40**
FUNZIONARI ED EQ – GRADO UFFICIALI	€ 4.000,00	€ 3.000,00	€ 2.000,00	€ 1.000,00
FUNZIONARI ED EQ – GRADO ISPETTORI	€ 3.500,00	€ 2.600,00	€ 1.700,00	€ 900,00
ISTRUTTORI – GRADO ISTRUTTORI	€ 3.000,00	€ 2.300,00	€ 1.500,00	€ 800,00
ISTRUTTORI – GRADO AGENTI	€ 2.500,00	€ 2.000,00	€ 1.300,00	€ 700,00

6. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo responsabile del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.
7. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.
8. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time e vengono erogate a consuntivo (l'anno successivo entro il mese di marzo). Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

9. In sede di prima applicazione, fermo restando che l'esercizio di compiti che comportano le specifiche funzioni di cui trattasi "deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento", la misura dell'indennità correlata alle condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo all'indennità in oggetto può essere stabilita, per il 2023, dopo la stipula del presente contratto.
10. L'indennità di cui al presente articolo:
    a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
    b. è cumulabile con l'indennità di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
    c. è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
    d. è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;
    e. non è cumulabile con le indennità per specifiche respionsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
    f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

Art. 20 – Prestazioni del personale dipendente in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. 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 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune una somma che copre il corrispettivo valore delle prestazioni di lavoro straordinario da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.
2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario.
3. Nel caso in cui le ore per prestazioni di lavoro straordinario 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.
4. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.
5. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario.
6. La presente disciplina può tuttavia trovare applicazione a condizione che il Comune si doti di un apposito Regolamento in materia e successivamente alla sua adozione.

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – Tipologie flessibili del rapporto e istituti dell'orario di lavoro

Art. 21 – Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione di personale complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni relative ai dipendenti titolari di incarichi di EQ. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione come precedentemente indicata di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

    a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

    b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

    c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

    d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti. Non si applica, in particolare, ai dipendenti addetti ai seguenti uffici e servizi:
   - Polizia locale
   - Servizio scuolabus durante l'anno scolastico
   - Servizi in cui sono impegnati dipendenti con orario di inizio servizio antecedente le ore 7:30.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale in fasce orarie centrali antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura, secondo le fasce orarie stabilite dall'Ente e deve essere assicurata la presenza in servizio del personale addetto durante gli orari di apertura al pubblico.
4. La fascia di tolleranza dell'orario di lavoro stabilita, fino a diverso provvedimento in base ai criteri sopra definiti, è di 30 minuti al massimo.
5. La flessibilità, come sopra delineata, può essere usufruita, senza bisogno di richiesta alcuna e senza intaccare e pregiudicare gli orari di apertura degli uffici al pubblico per posticipare o anticipare l'entrata e l'uscita sia mattutina che pomeridiana. Non è possibile, in ogni caso, anticipare l'entrata mattutina per flessibilità prima delle 7:30.
6. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del Settore.
7. Ad eventuali permessi o benefici di legge, di qualsiasi specie e natura, non può essere sommata la flessibilità oraria.
8. Qualora ricorrano le particolari situazioni personali, sociali o familiari previste dal comma 4 dell'art. 36 del CCNL 2022, debitamente documentate, su richiesta del dipendente interessato il responsabile di settore/area valuterà opportunamente la concessione di ulteriori forme di flessibilità dell'orario di lavoro, per il periodo di tempo strettamente necessario, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 23 – Turnazioni (art. 30, CCNL 2022)

1. A specificazione della lettera b) del comma 3 dell'art. 30 del CCNL 16.11.2022, la sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, fermo restando che deve essere parziale e avere una durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o derivare da comprovate e sopravvenute esigenze di servizio, non può in ogni caso superare i 30 minuti. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi

di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.

2. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, qualora istituito, rispetto ai dipendenti che facciano richiesta di esenzione e che:
   - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi;
   - siano affetti da particolari patologie certificate a carico del dipendente.
3. Fermo restando la previsione dell'art. 30 comma 5 lett. d) del CCNL 16.11.2022, i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, hanno la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno.
4. Ai fini della previsione di cui al comma precedente, i lavoratori turnisti comunicano l'opzione per il riposo compensativo entro 15 giorni e comunque in tempo utile agli adempimenti dell'ufficio personale dell'ente.

Art. 24 – Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 29 e 31, CCNL 2022)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.Lgs. n. 66/2003) coordinata con il comma 2 dell'art. 29 del CCNL 16.11.2022 per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un arco temporale di sei mesi.
2. Le parti stabiliscono di incrementare tale arco temporale di ulteriori tre mesi in presenza di esigenze obiettive di garanzia del servizio, situazioni di carenza di personale, presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro in relazione a servizi di mensa e trasporto scolastico, manutenzione di parchi e giardini, pulizia e/o custodia dei locali scolastici e, in genere, servizi legati ad attività stagionali.
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane.
4. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale.
5. Le forme di recupero nei periodi di maggior carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.
6. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, individuano le condizioni (attività e/o servizi) in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.
7. Si individuano ai fini di cui al comma precedente le attività legate a:
   - servizio di mensa e trasporto scolastico;

- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- pulizia e/o custodia dei locali scolastici;
- in genere, servizi legati ad attività stagionali.

Art. 25 – Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2022)

1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate, il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 32, c. 3, del CCNL del 16.11.2022, viene elevato per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali, ove istituiti, e per gli addetti ai servizi museali a 210 ore.
2. L'amministrazione verifica per ogni nuova autorizzazione oltre il limite delle 180 ore che il superamento riguardi un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

Art. 26 – Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e di 30 minuti per l'eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35 del C.C.N.L. del 16.11.2022 e tenendo conto delle normative in essere nell'ente.
2. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, come di seguito elencati, i quali sono connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e/o anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione lavorativa.
3. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che, a condizione che vengano svolte almeno nn. 8 ore di lavoro complessive nella giornata, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
    a. addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile (compresi gli interventi di sgombero neve);
    b. personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
    c. addetti ai servizi bibliotecari, scolastici, educativi e museali;
    d. addetti all'area tecnica e dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;
    e. Assistenti Sociali che svolgono visite domiciliari nel territorio comunale;
    f. dipendenti che prestano assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali.

Art. 27 – Indennità di reperibilità – Incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. Per le aree di pronto intervento eventualmente individuate dall'Ente, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 12,00 per 12 ore al giorno.
2. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
4. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
5. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria.
6. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
7. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, è frazionabile come previsto dal comma 5 dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018.
8. Per ogni altro aspetto si applica l'art. 24 del CCNL 21.05.2018.

CAPO II – Condizioni di lavoro

Art. 28 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante perla sicurezza dei lavoratori -come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. -e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute,attraverso appositi moduli formativi

periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 29 – Formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
   a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
   b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
   c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
   d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
   e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 30 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative o di bilancio.

Art. 31 – Riflessi sulla qualità del lavoro

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione fornisce adeguata informazione preventiva sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.
2. In ogni caso le parti sindacali possono richiedere un incontro per valutare l'insieme le problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 32 – Norme di Garanzia per i servizi pubblici essenziali

1. Nel caso di proclamazione di un'unica giornata di sciopero del personale, tenuto conto delle previsioni della legge 146/90 e s.m.i., che intendono assicurare esclusivamente la continuità dei servizi normalmente garantiti in via continuativa per tutti i giorni della settimana, non sarà garantito alcun servizio.
2. Nel caso di scioperi indetti per due giorni consecutivi, saranno assicurati, a partire dalla seconda giornata, unicamente i seguenti servizi, per le prestazioni e con le modalità indicate nella tabella sottostante:

Servizi o Uffici	***Funzioni essenziali***
Stato civile	*Raccoglimento delle registrazioni di morte*
Servizio Elettorale	*Per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti*

Polizia Municipale	*Attività richiesta dall'A.G. e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio*
Servizio personale - Solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata e nei giorni tra il 8 e il 22 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni)	*Pagamento delle retribuzioni* *Compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali*

3. In riferimento ai servizi forniti dal Comune tra quelli indicati al comma 1 si individuano i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero:

Servizio	*Area*	*Profilo Prof.*	*N.*
Stato Civile	*Istruttori*	*Istruttore Amm.vo - Istruttore Amm.vo/contabile*	*1*
Elettorale	*Istruttori*	*Istruttore Amm.vo - Istruttore Amm.vo/contabile*	*1*
Polizia Locale	*Istruttori*	*Agente di P.L.*	*1*
Servizio Personale	*Istruttori*	*Istruttore Amm.vo - Istruttore Amm.vo/contabile*	*1*

4. I responsabili dei servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti di cui al comma precedente adottando, ove possibile, criteri di rotazione.
5. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO. SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero, il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove possibile.
6. E' fatto divieto ai responsabili di verificare o quantificare, la volontà del personale di aderire allo sciopero.
7. I responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni di lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo.
8. Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alla legge 146/90 e s.m.i..

Art. 33 – Norme di rinvio

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 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.

COMUNE DI ARIANO NEL POLESINE (Rovigo)

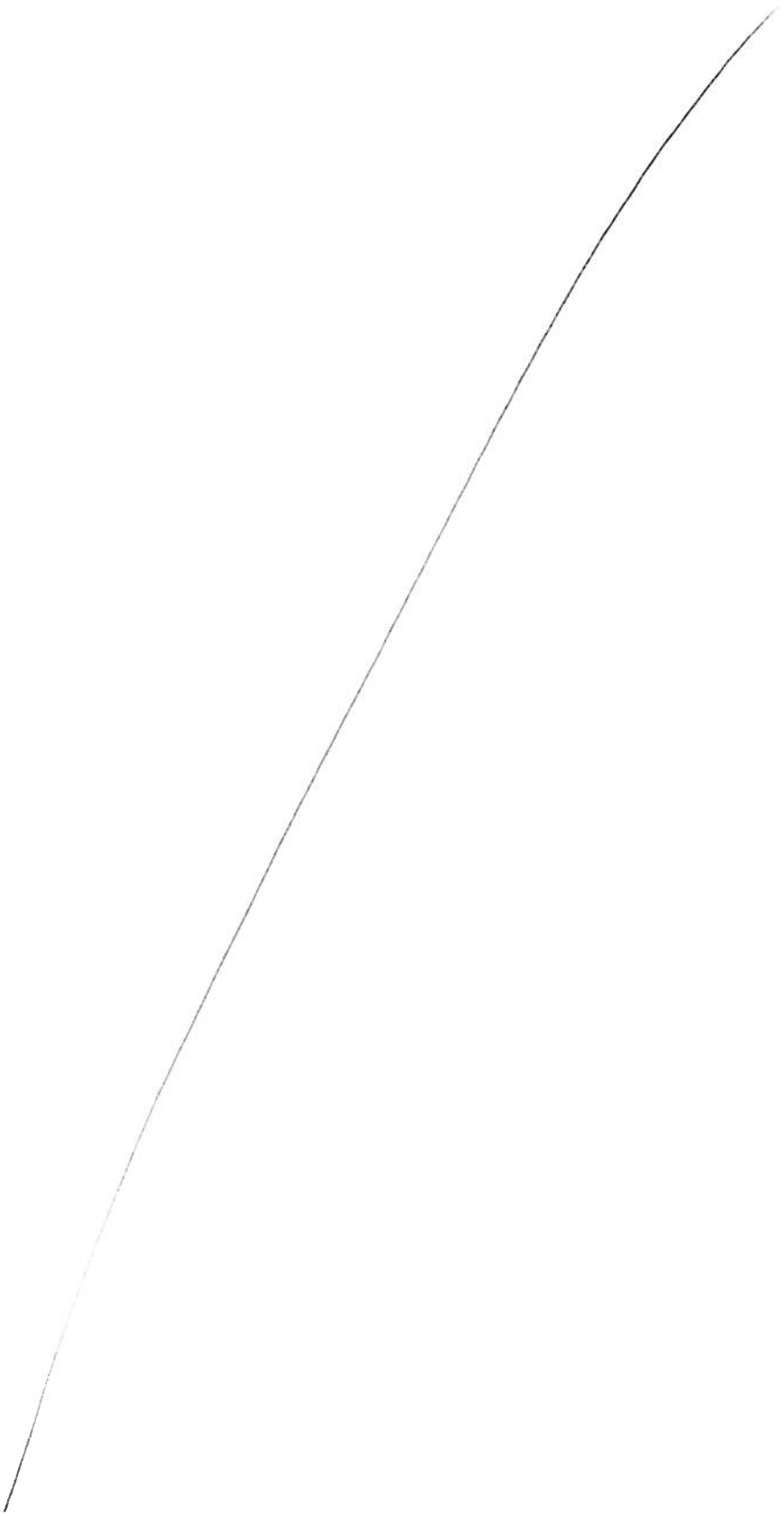
Comune del Parco Regionale Veneto Delta del Po
P.zza Garibaldi, 1 c.a.p. 45012 – c.f. e p. Iva 00197150295
E mail segreteria@comune.arianonelpolesine.ro.it
Tel. 0426 71131 Fax 0426 372185

Contratto Collettivo Integrativo Triennio 2023/2025.

Verbale del 21.12.2023

Stipula definitiva parte normativa 2023/2025.

Stipula definitiva parte economica 2023.



L'anno duemilaventitre (2023), addì ventuno (21) del mese di dicembre alle ore 16:00 presso la Sede del Comune intestato, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto REGIONI-ENTI LOCALI, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 8 del C.C.N.L. stipulato il 16.11.2022, si è riunita la delegazione trattante come istituita ai sensi dello stesso C.C.N.L.

Sono presenti nella sede del Comune:

Per la Delegazione di parte pubblica (costituita con deliberazione di Giunta comunale n. 129 del 02/12/2022):

N.D.	Nominativi	Funzione
X	Giuseppe Esposito – segretario comunale pro tempore	Presidente
	~~Carlotta Bellan~~	~~Componente~~
X	Lisa Scabin	Componente
	~~Francesca Mancin~~	~~Componente~~

Per la Delegazione di parte sindacale:

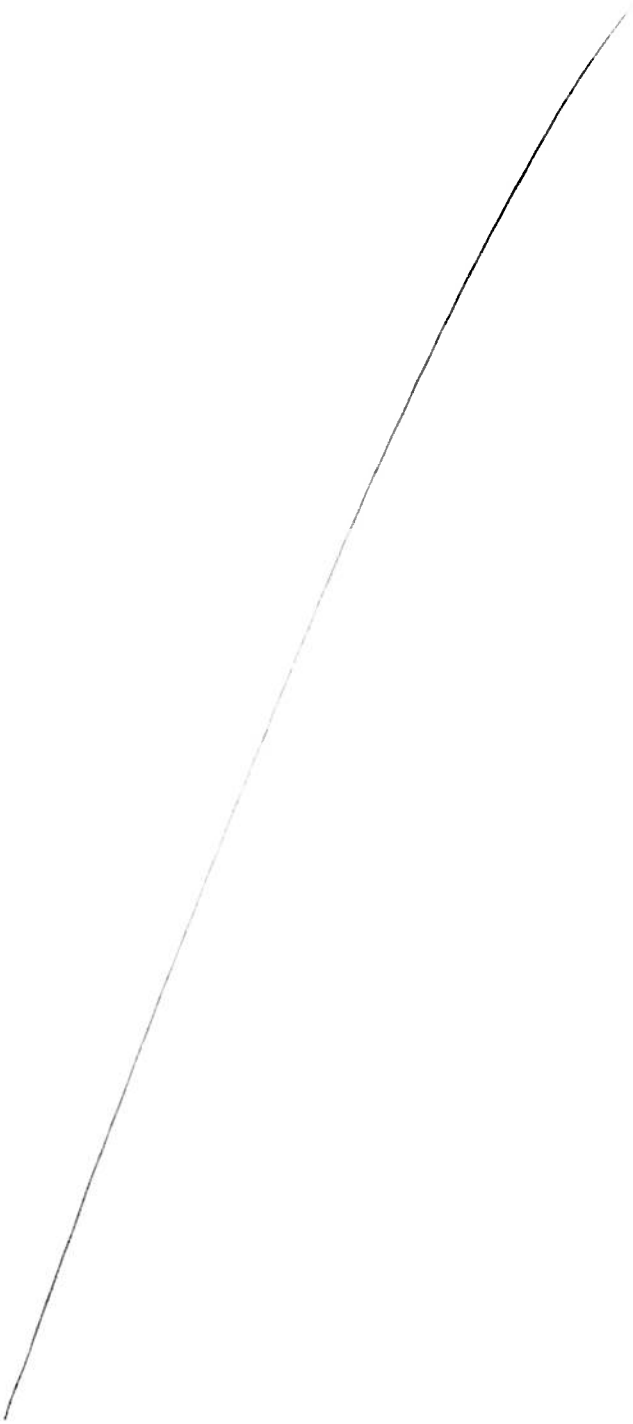
N.D.	Nominativi	Organizzazione rappresentata
	Pasquale Brenga	CGIL FP
X	Francesco Malin	CISL FP
	Dario Crivellari ASSENTE	RSU

~~***PREMESSO***~~

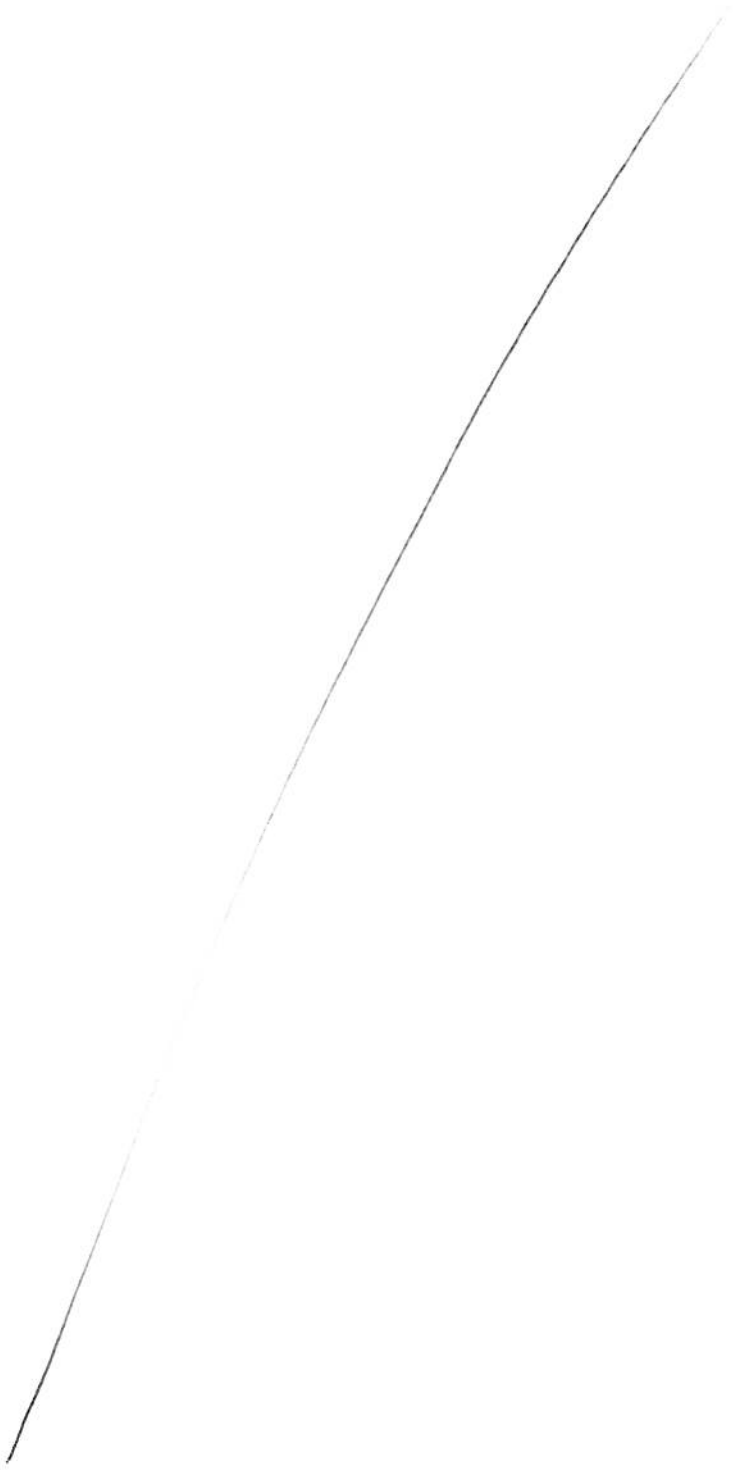
PREMESSO

– che l'art. 7, comma 4 del C.C.N.L. stipulato il 16 novembre 2022 testualmente recita:

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;



e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;
t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni; aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
ac) previsione della 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); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;
ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).



VISTO ancora l'art. 7 del C.C.N.L. 16 novembre 2022, commi 1, 2 e 3, e l'art. 8 dello stesso che, rispettivamente, disciplinano:

a) La composizione delle delegazioni;

b) I tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto regioni-autonome locali,

PRESO ATTO dei vincoli previsti dall'art. 40 comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001 laddove, in particolare, si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

PRESA VISIONE della deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 02/12/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, di costituzione della delegazione trattante di parte pubblica;

PRESA VISIONE della deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 02/12/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, di costituzione della delegazione trattante di parte pubblica;

PRESO ATTO della costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 in base al nuovo CCNL 16 novembre 2022 giusta determinazione del responsabile del servizio Personale n. 48 del 20/11/2023, RG 824/2023, relativamente alla parte stabile;

PRESO ATTO della deliberazione di G.C. n. 116 del 24/11/2023 con cui si autorizzava il Responsabile del Servizio Personale a determinare definitivamente il "Fondo risorse decentrate anno 2023" di cui all'art. 79 del CCNL sottoscritto il 16/11/2023 con le quote variabili contenute nella stessa;

PRESO ATTO della definitiva costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 giusta determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 49 del 30/11/2023, RG 879/2023;

PRESA VISIONE della deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 18/12/2023; dichiarata immediatamente eseguibile, Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte normativa 2023/2025 e Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte economica di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023;

CIÒ PREMESSO

le parti, che riconoscono la premessa narrativa come parte essenziale del presente accordo, in relazione alle norme prima richiamate, procedono alla stipula definitiva del CCDI 2023 – 2025 parte normativa e 2023 parte economica.

Al termine della discussione le parti condividono ed approvano il contratto allegato relativo alla parte normativa e il contratto allegato relativo alla parte economica.

Letto, approvato e sottoscritto.

Del che è verbale.

Ariano nel Polesine, lì 21.12.2023

Delegazione di parte pubblica

	Giuseppe Esposito – segretario comunale pro tempore	
	Carlotta Bellan – responsabile Area Tecnica	
	Lisa Scabin – responsabile Area Demografici e Tributi e Personale	
	Francesca Mancin – responsabile Area Amministrativa e dei servizi alla persona	

Delegazione di parte sindacale

	Pasquale Brenga CGIL FP	
	Francesco Malin CISL FP	

Rappresentanza Sindacale Unitaria

	Dario Crivellari RSU	