

COMUNE DI NOVENTA PADOVANA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2023- 2025**

A seguito dello svolgimento della procedura prevista dagli artt. 7, 8 e 9 del CCNL 16.11.2022 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

Il 12/12/2023 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Noventa Padovana Provincia di Padova, l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: Stefania MALPARTE;

I componenti della delegazione trattante di parte pubblica: Eva CECCARELLO;

I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

Fp Cgil: Maurizio GALLETO;

X Cisl Fp: Andrea RICCI;

Uil Fpl: Paolo MANFRIN;

RSU:

Antonella GALVAN;

Nicolò GIANTIN;

Filippo DALLE FRATTE;

Laura STEFANILE;

Le parti concordano di sottoscrivere l'allegato di **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Noventa Padovana del Comparto delle Funzioni Locali per il triennio 2023/2025.**

Sommarario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale.....	5
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza.....	5
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto.....	5
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
Art. 5 - Personale in distacco sindacale.....	6
Art. 6 - Relazioni Sindacali.....	6
TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.....	7
Art. 7 - Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lettera m).....	7
Art. 8 - Fondo risorse decentrate: costituzione (art. 79).....	7
Art. 9 - Fondo risorse decentrate: utilizzo (art. 80).....	7
Art. 10 - Disciplina della performance e del premio individuale (artt. 80, 81 e art. 7 comma 4 lettere b, ae).....	8
Art. 11 - Progressioni economiche all'interno delle aree. (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c).....	9
TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'.....	11
Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f).....	11
Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018).....	12
Art. 14 - Indennità di turno. (art. 30 e art. 7 comma 4 lettere l, z).....	13
TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO.....	14
Art. 15 - Lavoro straordinario. (art. 32 comma 3 e art. 7 comma 4 lettera s).....	14
Art. 16 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. (art. 36 e art. 7 comma 4 lettera p).....	14
Art. 17 - Flessibilità e pausa per determinate categorie di lavoratori.....	15
Art. 18 - Riduzione orario. (art. 7 comma 4 lettera ad CCNL 16.11.2022 - art. 22 CCNL 1.04.1999).....	15
Art. 19 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. (art. 53 comma 2 CCNL 21.05.2018 e art. 7 comma 4 lettera n).....	15
Art. 20 - Lavoro a distanza. (Titolo VI art. da 63 a 70 CCNL 16.11.2022).....	16
TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	17
Art. 21 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 80 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g).....	17
Art. 22 - Piani di Razionalizzazione.....	17
TITOLO VI - SEZIONI PER PER GLI INCARICATI DI E.Q.....	18
Art. 23 - Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ. (art. 20 e art. 7 comma 4 lettera j).....	18
Art. 24 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari incaricati di EQ. (art. 7 comma 4 lettera v - artt. 17 e 19).....	18
Art. 25 - Risorse per retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. (art. 7 comma 4 lettera u - art. 17 comma 6 e art. 79 comma 6).....	18

TITOLO VII – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE.....	19
Art. 26 - Indennità di servizio esterno. (art. 7 comma4 lettera e – art. 100).....	19
Art. 27 - Indennità di funzione. (art. 7 comma 4 lettera w – art. 97).....	19
Art. 28 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada. (art. 98).....	20
TITOLO VIII - DISPOSIZIONI FINALI.....	21
Art. 29 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio. (art. 7 comma 4 lettera aa – art. 35 comma 10).....	21
Art. 30 - Welfare integrativo (art. 7 comma 4 lettera h – art. 82).....	21
Art. 31 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità. (art. 7 comma 4 lettera t).....	21
Art. 32 - Disposizione finale.....	21
ALLEGATI.....	22
All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità.....	22
All. B – Pesatura Indennità di Funzione.....	25
All. C – Servizi Pubblici Essenziali.....	28
All. D – Servizio Di Pronta Reperibilità Dello Stato Civile.....	29

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale**

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

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza.

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, 2023-2025, ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso. La validità e la decorrenza dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali decorre dall'anno di sottoscrizione; per gli altri istituti, invece, decorre dal 01/01/2024.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro 30 giorni dall'approvazione del Piano della performance.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto.

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

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

Art. 5 - Personale in distacco sindacale

1. Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del CCNL 22/01/2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art.5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale.
2. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

Art. 6 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.**Art. 7 - Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lettera m)**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 8 - Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 79)

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.79 del CCNL 16.11.2022.
2. L'amministrazione comunica ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 16.11.2022, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16.11.2022.
4. Secondo quanto previsto dall'art. 79 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, degli incaricati di E.Q., sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle E.Q., il fondo delle risorse decentrate può essere integrato fino al raggiungimento dell'importo del minore stanziamento, previo confronto. Nel caso l'ente intendesse aumentare il fondo delle E.Q. è necessario l'accordo con le parti sindacali (contrattazione).

Art. 9 - Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 80)

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 79 CCNL 16.11.2022, sono ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 80 stesso CCNL.
2. La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 con esclusione delle risorse previste nelle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, ai trattamenti economici di seguito elencati:

- a. premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100;
3. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dal comma 2.

Art. 10 - Disciplina della performance e del premio individuale (artt. 80, 81 e art. 7 comma 4 lettere b, ae)

1. I criteri e le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono i seguenti:
 - valutazioni e attribuzione dei compensi orientati alla meritocratica, trasparenza, parità di trattamento, non discriminazione di genere.
2. In sede di prima applicazione, le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue
 - a) 40 % performance individuale:
 - I. Le parti definiscono che alla performance individuale sia destinato il 30% delle risorse variabili come definite al comma 3 dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022.
 - b) 60 % performance organizzativa:
 - I. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
 - II. Il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio è determinata in ragione annua dove il giorno di assenza abbatte il compenso di 1/313, per chi lavora su 6 giorni, di un 1/261 per chi lavora su 5 giorni.
 - III. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie: ferie; permessi retribuiti; congedo obbligatorio e astensione anticipata per maternità; malattia professionale; infortunio sul lavoro; donazione sangue e midollo osseo; terapie salvavita.
3. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022 vengono definite le seguenti disposizioni:
 - a) al dipendente più meritevole in una delle aree di inquadramento a rotazione su base annua (es. un anno area degli Operatori Esperti, un anno area degli Istruttori, un anno area dei Funzionari) che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lettera B) del predetto CCNL pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;

- b) a parità di punteggio è preferito il dipendente che risulti avere il punteggio più alto nell'anno di valutazione precedente. In caso di ulteriore parità è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'area giuridica di appartenenza.
4. Eventuali risparmi a seguito di erogazione delle varie indennità vengono, destinate alla performance individuale, già nell'anno di competenza.
 5. Valutazione individuale: ogni dipendente, entro 10 giorni dall'avvenuta conclusione del procedimento di valutazione, e dal ricevimento della scheda di valutazione, potrà presentare ricorso al Segretario Comunale che potrà confermare o modificare, entro i successivi 10 giorni, l'esito della valutazione stessa previa audizione del ricorrente. Nel procedimento di ricorso, il dipendente può farsi assistere dalla RSU ovvero da una organizzazione sindacale firmataria dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 11 - Progressioni economiche all'interno delle aree. (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c)

1. L'istituto della progressione economica si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente. Il personale a tempo indeterminato si deve intendere in servizio all' 01/01 dell'anno di selezione. In caso di cessazione nell'anno della selezione per dimissioni o quiescenza del dipendente che ha beneficiato della progressione, si procede, esclusivamente per l'anno della selezione, allo scorrimento del successivo in graduatoria.
2. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, sarà definito il numero di "differenziali stipendiali" da attribuire a ciascuna area.
3. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
4. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
5. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:
 - a. negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - b. negli ultimi 2 anni, non abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
6. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per area (ove l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione con incarichi di E.Q. costituisce un'area autonoma), assegnabili nell'anno di riferimento.
7. L'ordine della selezione è stabilito secondo il maggior valore dato dalla media ponderata tra la media delle valutazioni individuali conseguite nell'ultimo triennio che precede l'anno di selezione e l'esperienza professionale, come indicato al comma 9. Individuato il budget per ciascuna area di cui al comma 6

del presente articolo, acquisiscono la progressione i dipendenti utilmente collocati in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto, sino all'esaurimento del budget assegnato all'area.

8. Le graduatorie, distinte per area di inquadramento, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti a mezzo della loro pubblicazione all'Albo Pretorio e nell'apposita sezione di amministrazione trasparente da parte del Settore Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione.
9. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita, applicando il metodo della media ponderata, in base ai seguenti criteri:

a. incidenza della **valutazione** 60%:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

b. incidenza **esperienza professionale** 40%:

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

Il calcolo della media ponderata si effettua con la seguente formula:

x_1 = valutazione p_1 = peso

x_2 = esperienza professionale p_2 = peso

Media = $(x_1 * p_1 + x_2 * p_2) / p_1 + p_2$

10. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, pur avendo una valutazione positiva, è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al comma 6.
11. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con la valutazione più alta, in caso di ulteriore parità verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nel differenziale stipendiale o nella posizione economica all'interno dell'ente, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f)**

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA 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;
 - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g) 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;
 - h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - k) 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.
2. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola:
 - a) Il budget destinato annualmente a tale istituto economico sarà oggetto di parametrizzazione in proporzione al punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla base del totale dei punteggi attribuiti (ovvero "senza resti"), come nell'esempio riportato nella scheda di pesatura delle responsabilità (all. A). L'erogazione è a cura del Servizio del Personale, al quale saranno consegnate dai responsabili di area le copie delle schede di pesatura.
3. La specifica responsabilità:
 - a) viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore ai propri collaboratori.
 - b) viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Settore, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. A);

- c) nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;
 - d) copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
 - e) è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
4. L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.

Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

1. l'indennità condizioni lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. È riconosciuta la somma di € 1,40 per ogni giorno di effettivo svolgimento di una delle seguenti **attività disagiate** sulla base di certificazione del Responsabile di Settore
 - a) Svolgimento e gestione attività con forte impatto con il richiedente/utente;
 - b) Esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale (es. operai comunali);
 - c) Prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, linguistico (es. servizi sociali);
 - d) Svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);
 - e) Particolare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno che presenti aspetti di peculiarità rispetto al normale orario;
 - f) Prestazioni che comportino anche una diversa articolazione dell'orario di lavoro, svolte per l'affidamento dell'incarico relativo alla sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 o incarico di pronto soccorso;
4. È riconosciuta la somma di € 15,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento, con il limite massimo di 10 giornate annuo, della seguente **attività disagiata**, sulla base di certificazione del Responsabile di Settore:
 - a) Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività lavorative prestate al di fuori del normale orario di lavoro in caso di chiamata straordinaria effettuata dal Responsabile per interventi, in presenza di situazioni causate da agenti atmosferici, tellurici e/o comunque imprevedibili, a cui si debba far fronte con estrema urgenza.
5. È riconosciuta la somma di € 1,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento di una delle seguenti **attività esposte a rischio**:
 - a) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;

- b) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
 - c) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
 - d) Personale adibito a compiti di controllo o vigilanza che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di rischio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie.
6. Sono riconosciute le somme sotto indicate per ogni giorno di effettivo svolgimento di una delle seguenti attività di maneggio valori:
- a) € 2,00 per l'Economo comunale;
7. Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
8. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
9. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Settore.
10. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente le attività sopra indicate ai commi 3 e 5, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.
11. In sede di contrattazione integrativa annuale si potranno modificare gli importi e le tipologie di condizioni lavoro sopra definiti.

Art. 14 - Indennità di turno. (art. 30 e art. 7 comma 4 lettere l, z)

- 1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale che svolge il proprio orario di lavoro su turni antimeridiani e pomeridiani, che preveda un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
- 2. In applicazione dell'art.7 comma 4 lettera l CCNL 16.11.2022 si concorda:
 - a. che il principio della distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni debba ritenersi correttamente applicato, in presenza di un rapporto di almeno 60% a 40% tra orario antimeridiano e pomeridiano nell'arco di un mese, pertanto non è equilibrata una turnazione in cui i turni in orario antimeridiano siano superiore al 60% e quelli in orario pomeridiano siano inferiori al 40%;
 - b. che le assenze e gli istituti previsti dalla legge nonché dal CCNL (es. legge 104, permessi visite mediche, motivi personali ...) non incidono sulla programmazione e quindi sulla sussistenza del turno, ma rilevano solo ai fini della determinazione del valore dell'indennità da corrispondere, in quanto collegato al servizio effettivamente svolto;
 - c. che il cambio di turno incide sul requisito dell'equilibrato avvicendamento, salvo espresse disposizioni di servizio;
 - d. che il limite di 10 turni nel mese potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, o che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
- 3. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.30 del CCNL 16.11.2022.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO

Art. 15 - Lavoro straordinario. (art. 32 comma 3 e art. 7 comma 4 lettera s)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario le parti stabiliscono che il predetto limite può essere elevato in occasione di consultazioni elettorali e referendarie, in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali o che richiedano misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini / per esigenze eccezionali debitamente motivate.
3. Nel caso di elevazione del limite, l'ente si impegna a informare tempestivamente le parti sindacali.
4. L'ente si impegna, inoltre, a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a confrontarsi con le parti sindacali almeno due volte l'anno.

Art. 16 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. (art. 36 e art. 7 comma 4 lettera p)

1. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.
2. Le fasce di flessibilità adottate, fatta salva la necessità di garantire gli orari di apertura degli uffici con il contingente di almeno un dipendente, sono:
 - mezzora in anticipo ed un'ora in posticipo il mattino
 - mezzora in anticipo/un'ora in posticipo alla pausa pranzo ed in uscita
 - mezzora in anticipo e un'ora in posticipo al pomeriggio
 - mezzora in anticipo e un'ora in posticipo la sera
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, in via non esaustiva, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 2, deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, ovvero sarà recuperato entro il trimestre successivo.
5. L'eventuale credito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 2, deve essere recuperato nell'ambito dell'anno di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

Art. 17 – Flessibilità e pausa per determinate categorie di lavoratori.

1. Al fine di incentivare e favorire l'applicazione dell'istituto della flessibilità per determinate categorie di lavoratori, indicate attualmente nel precedente art. 17, si concorda: un orario giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti per cinque giorni a settimana (ARAN CFC13 "[...] L'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero di 7 ore e 12 minuti su cinque giorni a settimana risulta conforme alla fattispecie del comma 1 dell'art. 23 (prestazione di lavoro giornaliera eccedente le sei ore) ivi compresa l'obbligatorietà della pausa, in ossequio anche a quanto disposto dal d.lgs. n. 66/2003 in materia.").

Art. 18 – Riduzione orario. (art. 7 comma 4 lettera ad CCNL 16.11.2022 – art. 22 CCNL 1.04.1999)

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione pluri-settimanale finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, può essere applicata la riduzione di orario a 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
3. La riduzione d'orario viene realizzata secondo le seguenti modalità:
 - a) l'orario di servizio viene programmato su sei ore dal lunedì al venerdì e su cinque ore il sabato;
4. L'applicazione della riduzione oraria viene effettuata in modo da garantire comunque:
 - a) il rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità;
 - b) la coerenza con le linee strategiche dei servizi individuate dai competenti organi dell'ente;
 - c) i livelli quantitativi e qualitativi dei servizi resi all'utenza esterna ed interna;
 - d) la riduzione di attività straordinaria che è comunque vincolata al limite di spesa.

Art. 19 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. (art. 53 comma 2 CCNL 21.05.2018 e art. 7 comma 4 lettera n)

1. Le parti, concordano che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 20 – Lavoro a distanza. (Titolo VI art. da 63 a 70 CCNL 16.11.2022)

Le tipologie di lavoro a distanza, lavoro agile e lavoro da remoto, consentono ai lavoratori di conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro, lavorando da remoto e con maggiore flessibilità; come ad esempio la possibilità di dedicare una o più giornate alla settimana a prestazioni da casa, con vantaggi per la vita familiare, gli affetti e gli interessi di ciascuno.

La prestazione lavorativa viene eseguita, quindi, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, previo accordo tra il datore di lavoro e il singolo lavoratore. L'accordo non prescinde dall'inquadramento contrattuale in cui il lavoratore è inserito (CCNL), ma definisce i termini della prestazione lavorativa: quantità delle ore di lavoro e fascia di reperibilità garantita.

Il lavoro a distanza è protetto da criteri di equità: eguale retribuzione rispetto al lavoro nella sede aziendale, identici incentivi, garanzie in tema di sicurezza, limiti orari e diritto alla formazione.

Il lavoro a distanza è disciplinato sulla base degli istituti contrattuali previsti su specifici regolamenti adottati dall'ente e condivisi con le Organizzazioni Sindacali.

TITOLO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 21 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 80 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti adottati dall'ente.
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
 - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 s.m.i.);
 - compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006.

Art. 22 - Piani di Razionalizzazione

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

TITOLO VI – SEZIONI PER GLI INCARICATI DI E.Q.

Art. 23 - Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ. (art. 20 e art. 7 comma 4 lettera j)

1. Ai titolari di incarichi di EQ in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'Art. 20 CCNL 16.11.2022 e/o da ulteriori specifiche disposizioni di legge.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

Art. 24 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari incaricati di EQ. (art. 7 comma 4 lettera v - artt. 17 e 19)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di EQ quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. 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.

Art. 25 – Risorse per retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. (art. 7 comma 4 lettera u - art. 17 comma 6 e art. 79 comma 6)

1. Secondo quanto previsto dall'art. 17 comma 6 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle EQ sono poste a carico del bilancio degli enti.
2. Nel caso che, a monte del processo organizzativo, l'ente preveda minori stanziamenti per un nuovo assetto delle EQ, il fondo delle risorse decentrate può essere integrato fino al raggiungimento dell'importo del minore stanziamento, previo confronto. Nel caso l'ente intendesse aumentare il fondo delle E.Q. è necessario l'accordo con le parti sindacali (contrattazione).

TITOLO VII – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**Art. 26 - Indennità di servizio esterno. (art. 7 comma 4 lettera e – art. 100)**

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. La misura dell'indennità viene stabilita in € 1,50 al giorno sulla base di certificazione del Comandante o suo delegato
4. La presente indennità:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 CCNL 16.11.2022;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (art. 99 CCNL 16.11.2022) *(a tutto il personale dell'area di vigilanza, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 + 200,00 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 + 200,00 per 12 mesi);*
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
5. In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni e si confermeranno e si modificheranno gli importi destinati all'istituto in parola.
6. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Settore.

Art. 27 - Indennità di funzione. (art. 7 comma 4 lettera w – art. 97)

1. Per il personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, può essere corrisposta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. L'indennità di funzione:
 - a) viene attribuita con apposito provvedimento del Comandante della Polizia Locale ai propri collaboratori.
 - b) viene determinato il peso, della responsabilità attribuita, dal Comandante della Polizia Locale, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. B);
 - c) nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;
 - d) copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
 - e) è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative;
4. In sede di accordo annuale, saranno

- a) definite le risorse da destinare all'istituto in parola;
- b) definito l'eventuale numero massimo di Lavoratori coinvolti;
- c) definita l'eventuale quota fissa per categoria o fascia di responsabilità;
- d) Il budget destinato annualmente a tale istituto economico, come da precedente lettera a), eventualmente ricalcolato sulla base delle lettere b) e c), sarà oggetto di parametrizzazione in proporzione al punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla base del totale dei punteggi attribuiti (ovvero "senza resti"), come nell'esempio riportato nella scheda di pesatura delle responsabilità. La parametrizzazione e l'erogazione è a cura del Servizio del Personale, al quale saranno consegnate, dal Comandante della Polizia Locale, le copie delle schede di pesatura.

5. La presente indennità:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (art. 99 CCNL 16.11.2022) (a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 + 200,00 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 + 200,00 per 12 mesi);
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art 84 CCNL 16.11.2022.

Art. 28 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada. (art. 98)

- 1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 possono essere destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 CCNL del 16.11.2022;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

TITOLO VIII - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 29 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio. (art. 7 comma 4 lettera aa – art. 35 comma 10)

1. Ai sensi dell'articolo 35 comma 10 CCNL 16.11.2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:
 - a) Area della vigilanza.

Art. 30 - Welfare integrativo. (art. 7 comma 4 lettera h – art. 82)

1. Le parti si riservano la possibilità di promuovere l'attivazione di Piani di welfare integrativo a favore del personale per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

In sede di contrattazione integrativa annuale si potranno definire l'effettiva attuazione, gli importi e le tipologie dei Piani di welfare integrativo.

2. Si rinvia a specifica sessione negoziale la definizione, nell'ambito delle risorse destinate dal comma 2, delle misure e delle azioni per l'attuazione di quanto previsto dal comma 1.

Art. 31 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità. (art. 7 comma 4 lettera t)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 16.11.2022, in sede di prima applicazione e fino a successiva modifica/integrazione, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
 - formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
 - destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita.

Art. 32 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.
2. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse stabili e variabili, qualora non modificato o disdetto dalle parti.
3. Gli allegati fanno parte integrante del presente accordo.

ALLEGATI

All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità

Anno _____

Settore/Area

Ufficio

Cognome

Nome

Profilo Professionale

Area

Parametro accesso	PUNTI		Punti min/max	Peso
1. Grado di competenza specialistico/ professionale rispetto alle funzioni da svolgere	10	elevato	3/10	
	6	medio		
	3	basso		
2. Responsabilità nella gestione delle relazioni interne				
a. Con i superiori/amministratori	6	elevato	0/12	
	4	Medio		
	2	Basso		
	0	nullo		
b. Con i colleghi/collaboratori	6	elevato		
	4	medio		
	2	basso		
	0	nullo		
3. Responsabilità nella gestione delle relazioni esterne				
a. Con la cittadinanza	6	elevato	0/12	
	4	medio		
	2	basso		
	0	nullo		
b. Con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici, ecc	6	elevato		
	4	medio		
	2	basso		
	0	nullo		
4. Coordinamento di risorse umane	4	elevato	1/4	
	2	medio		
	1	basso		
5. Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali	4	elevato	1/4	
	2	medio		
	1	basso		
6. Svolgimento in autonomia dei processi lavorativi	4	elevato	1/4	
	2	medio		
	1	basso		
7. Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	4	elevato	1/4	
	2	medio		
	1	basso		
8. Adattamento alle dinamiche interne ed esterne	4	elevato	1/4	
	2	medio		
	1	basso		
TOTALE			8/54	

Comune _____ / /

Il Responsabile del Servizio

A cura del Servizio del Personale

Indennità attribuita

INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' -DISTRIBUZIONE DEL BUDGET - ESEMPIO 1 di 2

Numero Lavoratori Coinvolti	12
Budget Totale	21.000,00

Distribuzione per AREA

AREA	Importo	N° Lavoratori	Sub totale
Funzionari ed EQ	2.000,00	4	8.000,00
Istruttori	1.600,00	4	6.400,00
Operatori Esperti	1.200,00	3	3.600,00
Operatori	800,00	1	800,00
Totale su AREA			18.800,00

Importo disponibile da distribuire su peso responsabilità	2.200,00	Valore unitario = Importo disponibile/Peso Responsabilità Totale	3,88
--	-----------------	---	-------------

Lavoratore	Peso Responsabilità	Importo Resp.su Peso Peso responsabilità x Valore Unitario	INDENNITA' TOTALE importo Ctg/Fascia + Importo Peso Responsabilità
Funzionari ed EQ	54	209,52	2.209,52
Funzionari ed EQ	50	194,00	2.194,00
Funzionari ed EQ	45	174,60	2.174,60
Funzionari ed EQ	40	155,20	2.155,20
Istruttori	54	209,52	1.809,52
Istruttori	50	194,00	1.794,00
Istruttori	45	174,60	1.774,60
Istruttori	40	155,20	1.755,20
Operatori Esperti	54	209,52	1.409,52
Operatori Esperti	50	194,00	1.394,00
Operatori Esperti	45	174,60	1.374,60
Operatori	40	155,20	955,20
	567	2.200,00	21.000,00

Peso Resp. Tot.

Importo disponibile
distribuito su peso
responsabilità

Budget Totale distribuito

INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' -DISTRIBUZIONE DEL BUDGET - ESEMPIO 2 di 2

Numero Lavoratori Coinvolti	12
Budget Totale	21.000,00

AREA	N° Lavoratori
Funzionari ed EQ	4
Istruttori	4
Operatori Esperti	3
Operatori	1

Importo disponibile da distribuire su peso responsabilità	21.000,00	Valore unitario = Importo disponibile/Peso Responsabilità Totale	37,04
---	-----------	--	-------

Lavoratore	Peso Responsabilità	Valore unitario	Importo Resp.su Peso Peso responsabilità x Valore Unitario
Funzionari ed EQ	54	37,04	1.944,44
Funzionari ed EQ	50	37,04	1.814,81
Funzionari ed EQ	45	37,04	1.685,19
Funzionari ed EQ	40	37,04	1.555,56
Istruttori	54	37,04	1.944,44
Istruttori	50	37,04	1.814,81
Istruttori	45	37,04	1.685,19
Istruttori	40	37,04	1.555,56
Operatori Esperti	54	37,04	1.944,44
Operatori Esperti	50	37,04	1.814,81
Operatori Esperti	45	37,04	1.685,19
Operatori	40	37,04	1.555,56
	567		21.000,00

Peso Resp. Tot.

Importo disponibile distribuito
su peso responsabilità

All. B – Pesatura Indennità di Funzione

INDENNITÀ DI FUNZIONE ANNO ____

POLIZIA LOCALE

Ufficio

DIPENDENTE

Cognome

Nome

Profilo Professionale

Area

		Peso da 1 a 10
GRADO RICOPERTO (sulla base dell'organizzazione dell'ente)	Comandante;	
	Vice comandante;	
	Commissario;	
	Vice commissario;	
	Ispettore;	
RESPONSABILITÀ (sulla base dell'organizzazione dell'ente)	Funzioni e compiti di ambiti territoriali	
	Funzioni di Polizia Giudiziaria	
	Funzioni di Polizia Stradale	
	Funzioni di Pubblica Sicurezza	
	Collaborazione con le Forze di Polizia dello Stato	
	Collaborazione alle attività di protezione civile	
DIMENSIONI ISTITUZIONALI	Superficie territorio	
	Popolazione	
	Incidenza Sociale	
	Incidenza Ambientale	
Totale (min 15 max 150)		

Comune ____/____/____

Il Responsabile del Settore

A cura del Servizio del Personale

Indennità attribuita

INDENNITÀ DI FUNZIONE – DISTRIBUZIONE DEL BUDGET - ESEMPIO 1 di 2

Numero Lavoratori Coinvolti	8
Budget Totale	16.000,00

Distribuzione per Area

Area	Importo	N° Lavoratori	Sub totale
Funzionari ed EQ	1.500,00	4	6.000,00
Istruttori	1.250,00	4	5.000,00
Totale su Area			11.000,00

Importo disponibile da distribuire su peso responsabilità	5.000,00	Valore unitario = $\frac{\text{Importo disponibile}}{\text{Peso Responsabilità Totale}}$	4,63
---	----------	---	------

Lavoratore	Peso Responsabilità	Importo Resp.su Peso $\frac{\text{Peso responsabilità} \times \text{Valore Unitario}}$	INDENNITÀ TOTALE $\text{importo Area} + \text{Importo Peso Responsabilità}$
Funzionari ed EQ	150	694,44	2.194,44
Funzionari ed EQ	150	694,44	2.194,44
Funzionari ed EQ	150	694,44	2.194,44
Funzionari ed EQ	150	694,44	2.194,44
Istruttori	120	555,56	1.805,56
Istruttori	120	555,56	1.805,56
Istruttori	120	555,56	1.805,56
Istruttori	120	555,56	1.805,56
	1080	5.000,00	16.000,00

Peso Resp. Tot.

Importo disponibile
distribuito su peso
responsabilità

Budget Totale distribuito

INDENNITÀ DI FUNZIONE – DISTRIBUZIONE DEL BUDGET - ESEMPIO 2 di 2

Numero Lavoratori Coinvolti	8
Budget Totale	16.000,00

Area	N° Lavoratori
Funzionari ed EQ	4
Istruttori	4

Importo disponibile da distribuire su peso responsabilità	16.000,00	Valore unitario = $\frac{\text{Importo disponibile}}{\text{Peso Responsabilità Totale}}$	14,81
---	-----------	--	-------

Lavoratore	Peso Responsabilità	Valore unitario	Importo Resp. su Peso Peso responsabilità x Valore Unitario
Funzionari ed EQ	150	14,81	2.222,22
Funzionari ed EQ	140	14,81	2.074,07
Funzionari ed EQ	130	14,81	1.925,93
Funzionari ed EQ	120	14,81	1.777,78
Istruttori	150	14,81	2.222,22
Istruttori	140	14,81	2.074,07
Istruttori	130	14,81	1.925,93
Istruttori	120	14,81	1.777,78
	1080		16.000,00

Peso Resp. Tot.

Importo disponibile distribuito
su peso responsabilità

All. C – Servizi Pubblici Essenziali

2. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del CCNQ 19 settembre 2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2, del succitato art. 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
3. I responsabili di posizione organizzativa, in occasione di ogni sciopero, individuano le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso, e comunicano i nominativi alla R.S.U ed ai singoli interessati, 5 giorni prima della data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo nazionale in materia del 19 settembre 2002.
4. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, del CCNQ 19 settembre 2002, inerenti ai servizi pubblici essenziali, individuati dall'art. 2, comma 1, del CCNQ del 19 settembre 2002:

SERVIZIO	CATEGORIA	NUMERO ADDETTI
Servizio personale	C/D	
Servizio stato civile ed elettorale	C/D	
Servizi inerenti gestione rete stradale, sgombero neve, cimiteri	B/C/D	

All. D – Servizio Di Pronta Reperibilità Dello Stato Civile

1. È istituito il servizio di pronta reperibilità nell'ambito dell'Ufficio di Stato Civile, quando la combinazione del riposo settimanale, del giorno di non lavoro e di festività infrasettimanale, comportano una chiusura dell'ufficio superiore alle 48 ore.
2. Il servizio di reperibilità è previsto limitatamente all'arco orario dalle ore 08:30 alle ore 12:30.
3. Il servizio ha lo scopo di assicurare l'erogazione di servizi essenziali alla cittadinanza, precisamente la stesura degli atti di morte e al rilascio dell'autorizzazione alla inumazione, tumulazione e cremazione.
4. Non sono ammesse chiamate in reperibilità per altri interventi.
5. Il calendario dei turni di reperibilità viene predisposto dal Responsabile del Settore o da personale da esso incaricato entro il giorno 25 (venticinque) del mese precedente a quello a cui i turni si riferiscono. Copia del calendario dei turni viene trasmessa all'ufficio personale.
6. Il servizio di reperibilità viene remunerato nella misura e secondo le modalità di calcolo previste dall'art. 24 del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018 e dell'art. 15 del presente CCDI.

