



CITTA' DI ALESSANDRIA

CONTRATTO COLLETTIVO

INTEGRATIVO

per il triennio 2024/2026

Versione 03/10/2024

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2024/2026

PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE, ATTUATIVO DEL CCNL 16/11/2022

L'anno **2024**, il giorno **19** del mese di **NOVEMBRE** presso la sala formazione di *Villa Guerci* visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali – Triennio 2019/2021 sottoscritto il 16.11.2022;

- Dato atto della sottoscrizione dell'ipotesi di accordo del 14/12/2023 tra la Delegazione trattante di parte pubblica e le OOSS e RSU e dei confronti susseguitasi nelle sedute successive;

la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e la parte sindacale, composta dalle OO.SS. di categoria e dalla RSU, si sono riunite per sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo – normativo – triennio 2024-2026, nell'articolato che segue in allegato.

DELEGAZIONE TRATTANTE:

Presidente: Dott. Antonello Paolo ZACCONI	firmato
Componente: Dirigente Ing. Luca GALANDRA	firmato
Componente: Dirigente Dott.ssa Lorenza Barbara MONOCCHIO	firmato

R.S.U.:

Corsa Paola	
Crotti Pier Francesco	firmato
Delfino Daniele	
Doglioli Renzo Emilio	firmato
Feleppa Silvia	firmato
Ferraris Enrico	firmato
Franchini Cristina	firmato
Mauro Maria Carmela	firmato
Mirci Roberto	
Piras Franco	firmato
Zanfino Valter	firmato

OO.SS.:

CSA
CISL
CGIL
UIL

Sommario

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 – Oggetto e durata del CCI.....	5
Art. 2 – Interpretazione autentica.....	5
CAPO II - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI	7
Art. 3 - Permessi sindacali retribuiti	7
Art. 4 - Permessi sindacali non retribuiti	7
Art. 5 – Assemblee.....	7
Art. 6 - Libertà sindacali.....	7
CAPO III - RELAZIONI SINDACALI.....	8
Art. 7 - Sistema di relazioni sindacali.....	8
Art. 8 – Informazione.....	8
Art. 9 – Confronto.....	8
Art. 10 – Contrattazione collettiva integrativa. Soggetti e materie	8
Art. 11 – Convocazione della delegazione trattante	9
Art. 12 – Modalità di svolgimento degli incontri di delegazione trattante	9
Art. 13 – Organismo paritetico per l’innovazione	9
CAPO IV - REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO.....	10
Art. 14 - Servizi pubblici essenziali.....	10
Art. 15 - Contingenti di personale	10
Art. 16 - Assenze concomitanti con la proclamazione dello sciopero	11
Art. 17 - Modalità di effettuazione degli scioperi.....	11
Art. 18 - Disciplina per il personale docente delle scuole materne e per il personale educativo degli asili nido.....	13
Art. 19 - Trattenuta in caso di sciopero.....	13
CAPO V - POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.....	14
Art. 20 – Criteri generali per la costituzione e l’utilizzo del fondo per le risorse decentrate	14
Art. 21 – Criteri per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale .	15
Art. 22 – Differenziazione del premio individuale.....	16
Art. 23 - Criteri per il cumulo tra premi correlati alla performance organizzativa e individuale e incentivazioni diverse	17
CAPO VI – CRITERI E PROCEDURE PER INDIVIDUAZIONE E CORRESPENSIONE DELLE INDENNITA’	17
Art. 24 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari	17
Art. 25 – Indennità per le condizioni di lavoro	18
Art. 25-bis – Indennità per le condizioni di lavoro – attività esposta a rischio	18

Art. 25-ter – Indennità per le condizioni di lavoro – attività disagiate.....	18
Art. 25-quater – Indennità per le condizioni di lavoro – maneggio di valori.....	19
Art. 26 - Indennità per specifiche responsabilità	19
Art. 27 - Indennità per specifiche responsabilità - conferimento, cessazione, revoca e sospensione degli incarichi	21
Art. 28 – Criteri per le progressioni economiche all’interno delle aree.....	22
Art. 29 – Posizioni di Elevata qualificazione	24
Art. 30 – Welfare integrativo.....	25
CAPO VII – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO	25
Art. 31 – Turnazioni	25
Art. 32 – Reperibilità.....	26
CAPO VIII – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	26
Art. 33 – Compensi di cui all’art. 80, comma 2, lettera g) del CCNL 16/11/2022	26
Art. 34 - Trattamento economico Avvocati	26
CAPO IX - POLITICHE DELL’ORARIO DI LAVORO	28
Art. 35 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art 7, comma 4, lett. m, CCNL 16/11/2022).....	28
Art. 36 – Clausole generali sull’orario di lavoro	28
Art. 37 - Lavoro straordinario	29
Art. 38 - Banca delle ore	29
Art. 39 - Terapie salvavita.....	30
CAPO X – SEZIONE POLIZIA LOCALE.....	30
Art. 40 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	30
Art. 41 – Proventi delle violazioni al Codice della Strada	31
Art. 42 – Indennità di servizio esterno	31
Art. 43 – Indennità di funzione.....	32
Art. 44 – Norma finale	34

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e durata del CCI

1. Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 16/11/2022.
2. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dalla data di sottoscrizione dello stesso, 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 detti norme incompatibili con il presente CCI.
3. 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.
4. Le parti, in applicazione dell'art. 40 comma 1 del D.Lgs. 165 del 2001 e s.m.i., in cui si prevede che *“La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421”*, richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui all'art. 3 del CCNL 13/11/2022 Funzioni Locali, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, 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 con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro, alla crescita professionale del personale, alla risoluzione dei conflitti e definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto.

Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. 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 CCI. 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.

CAPO II - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

Art. 3 - Permessi sindacali retribuiti

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. di appartenenza, alla RSU e ai RLS secondo le modalità previste dal CCNQ del 4 dicembre 2017, dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., oltre che dalle altre norme vigenti in materia.
2. In applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 13 del citato CCNQ. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.
3. Nell'utilizzo dei permessi deve essere comunque garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della Settore/Servizio di appartenenza dei dipendenti. A tale scopo va data comunicazione della fruizione del permesso al Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo o Funzionario responsabile almeno tre giorni lavorativi prima.
4. Il contingente dei permessi cumulati di cui al CCNQ del 04/12/2017 e s.m.i. viene destinato alla RSU.

Art. 4 - Permessi sindacali non retribuiti

1. Oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, in applicazione dell'art. 15 del CCNQ del 4 dicembre 2017, per i propri dirigenti sindacali, permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, a congressi e convegni di natura sindacale.
2. Tale richiesta deve pervenire di regola tre giorni lavorativi prima della data fissata.
3. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, le Amministrazioni non operano le trattenute dei permessi in oggetto nei confronti del dipendente ma richiedono le somme corrispondenti con cadenza mensile ed al lordo di tutti gli emolumenti alla O.S. che ha provveduto a richiedere i permessi.
4. La O.S. interessata versa le relative somme entro 15 giorni successivi alla richiesta utilizzandole modalità indicate dall'Amministrazione.
5. In caso contrario, l'Ente trattiene con la prima mensilità utile l'importo direttamente al dipendente che ha usufruito dei permessi.

Art. 5 - Assemblee

1. I dipendenti dell'Ente a tempo indeterminato e determinato hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali, concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le RSU e/o le OOS firmatarie del CCNL e del presente CCI comunicano almeno tre giorni lavorativi prima della data fissata per l'assemblea del personale il luogo e l'ora della stessa. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore alle rappresentanze promotrici.
3. Il personale che opera fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo necessario al trasferimento di sede.
4. In caso di assemblea è garantita la continuità delle prestazioni di cui alla tabella 1 dell'art. 37, alle lettere dalla C) alla F). In tale ambito le prestazioni di cui alle lettere C), D) ed E) sono assicurate attraverso personale in reperibilità nel numero individuato dalla tabella 1.

Art. 6 - Libertà sindacali

1. Il diritto a disporre di una sede presso l'Ente e di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le norme vigenti e le modalità previste dal CCNQ del 4 dicembre 2017, sono estesi alla R.S.U. Viene concordemente individuata la sede

della RSU nella sala riunioni sita al terzo piano del Palazzo Comunale, ala sinistra, con utilizzo della stessa quando vi sia la necessità.

2. Sul sito Internet dell'Amministrazione comunale, come previsto dalla Legge 6 Novembre 2012, n. 190 e s.m.i., è attiva e tempestivamente aggiornata una sezione 'Contrattazione integrativa' in cui sono inseriti tutti gli accordi integrativi d'Ente e tutti i documenti di interesse sindacale.
3. La RSU può avvalersi della strumentazione dell'Ente (fotocopiatrice e/o centro stampa) per la riproduzione di materiale d'interesse sindacale.
4. Alla RSU è consentito l'uso del telefono e delle strumentazioni informatiche dell'Ente ai fini della trasmissione delle informazioni.

CAPO III - RELAZIONI SINDACALI

Art. 7 - Sistema di relazioni sindacali

1. Si rinvia al Titolo II, Capo I, del CCNL 16/11/2022.

Art. 8 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali, e consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi ai soggetti sindacali tali da permettere a OO.SS. e RSU di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
2. I tempi, i modi e i contenuti devono permettere a OO.SS. e RSU una valutazione approfondita delle misure da adottare e la possibilità di esprimere osservazioni e proposte.
3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 5 e 7 del CCNL 16/11/2022 prevedano il confronto o la contrattazione, costituendo presupposto per l'attivazione di questi istituti.

Art. 9 - Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito su alcune materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, CCNL 16/11/2022, di esprimere valutazioni e di partecipare alla definizione delle misure che l'ente vuol adottare.
2. Il confronto è avviato attraverso la trasmissione delle informazioni secondo quanto previsto all'art. 5, c.2, del CCNL 16/11/2022.
3. Qualora i soggetti sindacali richiedano l'attivazione entro 5 giorni dall'informazione, si avvia il confronto, consistente in uno o più incontri per un massimo di 30 giorni. L'incontro può essere richiesto anche dall'Ente, contestualmente all'invio dell'informazione.
4. Al termine degli incontri è redatta una sintesi dei lavori con le posizioni emerse, e l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del confronto.
5. Sono oggetto di confronto gli argomenti previsti all'art. 5, c.3, del CCNL 16/11/2022.

Art. 10 - Contrattazione collettiva integrativa. Soggetti e materie

1. Sono oggetto di contrattazione tutte le materie previste dall'art. 7, comma 4 del CCNL 16/11/2022.
2. Ai sensi dell'articolo 8, comma 5, CCNL 16/11/2022, "Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad)".

3. Invece, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, CCNL 16/11/2022: "Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45".
4. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - per i lavoratori: la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
 - per la parte datoriale: la delegazione trattante, designata dalla Giunta Comunale, tra i cui componenti è individuato il presidente.

Art. 11 – Convocazione della delegazione trattante

1. L'Amministrazione procederà alla convocazione della delegazione trattante almeno 3 giorni lavorativi prima della data fissata per l'incontro. Qualora la richiesta di convocazione provenga da un'organizzazione sindacale o dalla RSU, l'Amministrazione procederà alla convocazione, se l'oggetto della convocazione sia materia di contrattazione o concertazione, nei successivi cinque giorni lavorativi. Tutte le convocazioni saranno indirizzate alle OO.SS. di categoria firmatarie del C.C.N.L. normativo in vigore, nonché ai componenti della RSU. Le convocazioni potranno avvenire tramite posta elettronica.

Art. 12 – Modalità di svolgimento degli incontri di delegazione trattante

1. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi saranno tempestivamente comunicate ai soggetti interessati. Ogni seduta viene registrata. Qualora le parti lo decidano, si procederà, nel caso di argomenti trattati in diverse riunioni, a redigere un unico verbale conclusivo. Presso il Servizio relazioni sindacali vengono conservati tutti i verbali delle riunioni di delegazione trattante ai quali hanno accesso anche i soggetti abilitati alla contrattazione decentrata integrativa. Le riunioni di delegazione trattante si svolgono, di norma alla presenza dei componenti di Delegazione trattante di parte Pubblica e dai componenti della RSU, nonché dalle Segreterie delle OO.SS. (o loro delegati) firmatarie del CCNL normativo in vigore, anche non in presenza del numero legale minimo; soltanto durante gli incontri nel corso dei quali sia necessaria la sottoscrizione di accordi è indispensabile la maggioranza dei Componenti della RSU.

Art. 13 – Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'Organismo Paritetico per l'innovazione, di cui all'art. 6 del CCNL 16/11/2022, è finalizzato al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie su tutto ciò che ha dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente, e in particolare sulle attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, sul miglioramento dei servizi, sulla promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa. Eventuali proposte possono essere inoltrati dalle organizzazioni firmatarie o da gruppi di lavoratori.
2. L'organismo riceve informazione su: i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle

assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21/05/2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

3. L'organismo può inoltre formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
4. L'organismo si riunisce almeno due volte l'anno e, e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) del CCNL 16/11/2022 manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale. Può svolgere analisi, indagini e studi, e può adottare un proprio regolamento che ne disciplini il funzionamento.
5. L'organismo ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7, comma 2, lett. b) del CCNL 16/11/2022, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale.
6. Le OO.SS., entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCI, comunicano all'Ente i nominativi dei componenti designati (eventualmente, un titolare e un supplente). L'ente, entro la medesima scadenza, nomina la propria rappresentanza. L'organismo si riunisce per il proprio insediamento entro 90 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCI.

CAPO IV - REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 14 - Servizi pubblici essenziali

1. Sono da considerare essenziali i servizi elencati all'art. 2 comma 1 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nel comparto Regioni - Autonomie Locali del 19/09/2002, come integrato dall'Accordo Collettivo di Integrazione del 8/03/2016.
2. La continuità dei servizi essenziali è garantita, come da commi successivi, senza ricorso allo straordinario o ad altre modalità operative e comunque salvaguardando ferie e riposi programmati.
3. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 – nei casi di sciopero proclamato per l'intera giornata – è garantita la continuità delle prestazioni normalmente erogate 7 giorni su 7 tra quelle elencate in Tabella 1.
4. In caso di sciopero di durata superiore all'intera giornata o fissato in giornata pre o post festiva è garantita la continuità delle prestazioni di cui alle lettere dalla A) alla G) della Tabella 1, di cui al seguente art. 5.
5. Nel caso in cui sia proclamato uno sciopero a ore, da effettuarsi secondo le modalità previste contrattualmente, la continuità delle prestazioni è garantita attraverso i servizi individuati dalla medesima Tabella 1.
6. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, si demanda all'Accordo Collettivo Nazionale del 19/09/2002, come integrato dall'Accordo Collettivo di Integrazione del 8/03/2016.

Art. 15 - Contingenti di personale

1. La quantificazione dei contingenti di personale esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, nonché le relative figure professionali sono evidenziati a fianco di ogni servizio essenziale nella citata Tabella 1.
2. Il Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo, in occasione di ogni sciopero, individua, con ordine di servizio, i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti dalla Tabella 1 tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data dello 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, nel caso sia possibile.

3. La scelta dei nominativi viene effettuata sulla base del principio di rotazione fra gli addetti alla prestazione che abitualmente ricoprono mansioni inerenti il servizio essenziale.
4. Il personale individuato che intenda aderire allo sciopero può essere sostituito da altro appartenente allo stesso servizio che non abbia aderito allo sciopero fino alle 24 ore precedenti l'inizio dello sciopero stesso.
5. Il giorno dello sciopero, nell'ambito di ogni servizio essenziale, i dipendenti appartenenti ai singoli contingenti hanno la possibilità di aderire allo sciopero ed essere, pertanto, esentati dalle prestazioni indispensabili qualora siano presenti in servizio dipendenti appartenenti al servizio interessato in possesso dei requisiti professionali di cui alla Tabella 1 in numero pari o superiore a quello del relativo contingente.
6. Il personale precettato, qualora rimanga in servizio, è tenuto a svolgere unicamente le attività per le quali è stato precettato.
7. E' fatto divieto ai responsabili (al di fuori di quanto autorizzato da leggi o regolamenti) di verificare o quantificare formalmente la volontà del personale di aderire allo sciopero.
8. I responsabili, al fine di evitare che personale non aderente allo sciopero possa sostituire in qualsiasi modo i lavoratori in sciopero, dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero, nonché al restante personale che non avesse aderito, fatti salvi i casi di eccezionalità e imprevedibilità.

Art. 16 - Assenze concomitanti con la proclamazione dello sciopero

1. In caso di assenza concomitante con la giornata di proclamazione dello sciopero, il dipendente dovrà attenersi alle disposizioni di cui ai seguenti commi.
2. Le richieste per la fruizione di ferie, recupero festività, recupero straordinario devono pervenire al Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo competente per l'autorizzazione almeno tre giorni prima della giornata di sciopero.
3. Le richieste per le assenze previste da specifiche norme di legge o contrattuali (permessi art. 19 CCNL 94/97, malattia, donazione sangue, testimonianze civili e penali, permessi sindacali, L. 104/92, permessi art. 1 D.Lgs. 278/2000) possono essere presentate senza limiti temporali.

Art. 17 - Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le Organizzazioni Sindacali e/o la R.S.U., devono dare comunicazione dell'indizione di azioni di sciopero all'Amministrazione con un preavviso di almeno 10 giorni, precisando, in particolare, la durata, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. La revoca, la sospensione, il differimento di uno sciopero indetto in precedenza, deve essere tempestivamente comunicato all'Amministrazione.
2. In caso di vertenze nazionali la comunicazione si intende resa come da art. 6, comma 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19/09/2002.
3. Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione è tenuta a trasmettere, almeno entro cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, una comunicazione agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione locale circa la durata e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione, che contenga altresì la specifica dei servizi indispensabili cui sono tenuti i dipendenti esentati, dovrà essere affissa, a cura dell'Amministrazione in ogni luogo di lavoro interessato allo sciopero.
4. In caso di revoca, sospensione, differimento dello sciopero l'Amministrazione è tenuta a darne comunicazione all'utenza con le modalità di cui al comma precedente.
5. La durata e i tempi delle azioni di sciopero sono stabiliti dall'art. 6 comma 3 del Accordo Collettivo Nazionale del 19/09/2002.
6. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi (ai sensi dell'art. 6, comma 5, dell'Accordo del 19/09/2002, come modificato dall'Accordo Collettivo di Integrazione del 8/03/2016:
 - dal 10 al 20 agosto;
 - dal 23 dicembre al 7 gennaio;

- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
 - nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali;
 - limitatamente ai servizi di fruizione dei beni culturali, nel mese di agosto, nei giorni dal 23 dicembre al 3 gennaio e nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
7. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.
8. Nel caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza da parte del medesimo soggetto sindacale è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui al comma 6.

Tabella 1

SERVIZIO	PRESTAZIONE	CONTINGENTE
A STATO CIVILE	Limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti	n. 1 Dipendente dell'Area dei Funzionari e delle EQ o dell'Area degli Istruttori
B ELETTORALE	Limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.	n. 1 Dipendente dell'Area dei Funzionari e delle EQ o dell'Area degli Istruttori
C POLIZIA MUNICIPALE	Limitatamente alle attività di: <ul style="list-style-type: none"> - richiesta dall'Autorità Giudiziaria; - interventi in caso di T.S.O.; - rilievo sinistri stradali; - pronto Intervento; - attività di funzionamento della Centrale Radio Operativa e di collegamento di Protezione Civile. - vigilanza della Casa Municipale; - assistenza al servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero neve) 	Personale di Vigilanza: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nelle giornate in cui è prevista la presenza h 24, per ogni turno: n. 1 Ufficiale di Polizia Giudiziaria, n. 3 Agenti di Polizia Giudiziaria anche con funzioni di addetto Centrale Radio Operativa e di collegamento di Protezione Civile. ➤ Nelle giornate in cui non è previsto il turno notturno esterno n. 1 Ufficiale di Polizia Giudiziaria, n. 3 Agenti di Polizia Giudiziaria anche con funzioni di addetto alla sala radio e di collegamento di Protezione Civile per i turni dalle 01.30 alle 07.30 n. 1 solo Agente di Polizia Giudiziaria addetto alla sala radio e di collegamento di Protezione Civile per il turno notturno 01.30/07.30

D PRONTO INTERVENTO STRADALE	Limitatamente all'attività di una squadra di pronto intervento in reperibilità sulla rete stradale ed esclusivamente per le operazioni di messa in sicurezza, ivi compreso lo sgombero delle nevi	n. 1 tecnico appartenente all'Area dei Funzionari e delle EQ o all'Area degli Istruttori (da individuarsi tra gli addetti del servizio strade, verde pubblico, arredo urbano) n. 2 tecnici appartenenti all'Area degli Operatori Esperti (Cat. B)
E PROTEZIONE CIVILE	Servizi da presidiare con personale in reperibilità	n. 1 Dipendente dell'Area dei Funzionari e delle EQ, o dell'Area degli Istruttori
F PERSONALE	Limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, contributivi e previdenziali solo nel caso di scioperi per l'intera giornata nel periodo compreso tra il 5 e il 15 di ogni mese	n. 1 Dipendente dell'Area dei Funzionari e delle EQ, o dell'Area degli Istruttori

Art. 18 - Disciplina per il personale docente delle scuole materne e per il personale educativo degli asili nido

1. In relazione ai servizi concernenti l'istruzione pubblica, ai fini della effettività del loro contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:
 - a. svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini;
 - b. vigilanza sui minori durante i servizi di refezione, ove funzionanti, nei casi in cui non sia possibile una adeguata sostituzione del servizio.
2. In occasione di ogni sciopero, il Dirigente invita, in forma scritta, il personale interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero.
3. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il Dirigente valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie, tenendo conto della necessaria presenza di almeno n. 1 unità di personale educativo dell'Area degli Istruttori e n. 1 unità di personale dell'Area degli Operatori Esperti per turno o la sospensione del servizio.
4. Viene integralmente richiamata la disciplina contenuta negli artt. 3 e 4 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19/9/2002, come integrato dall'Accordo Collettivo di Integrazione del 8/03/2016.

Art. 19 - Trattenuta in caso di sciopero

1. Per gli scioperi della durata dell'intera giornata, la relativa trattenuta sarà pari a 1/26 della retribuzione mensile così come definita all'art. 10, comma 2, lettera a) del CCNL del 9/5/2006.
2. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione ai sensi dell'art. 74 del CCNL del 16/11/2022.
3. L'importo delle trattenute effettuate sarà utilizzato per iniziative di sostegno umanitario o di carattere sociale e dovrà essere destinato sulla base di proposte definite di concerto con la RSU.
4. La consistenza del fondo relativo all'importo di cui al punto 2) verrà comunicata alle RSU con cadenza semestrale.
5. L'Ente comunica alla cittadinanza almeno cinque giorni prima e nelle modalità che riterrà più idonee, la possibilità di disagi a causa dello stato di agitazione del personale, rendendo note anche le motivazioni in forma sintetica alla base dell'iniziativa di sciopero.

CAPO V - POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 20 – Criteri generali per la costituzione e l'utilizzo del fondo per le risorse decentrate

1. Il Fondo per le risorse decentrate viene costituito annualmente dall'Ente ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16/11/2022 con provvedimento del Dirigente competente, previa individuazione delle linee di indirizzo della Giunta Comunale relative ai flussi di finanziamento destinati alle risorse variabili, e comunicato alle OO.SS. e alla R.S.U. aziendale.
2. Il Fondo per le risorse decentrate risulta composto di una parte definita Risorse stabili (art. 79, commi 1 e 1-bis del CCNL del 16/11/2022) costituita dal Fondo storico e dagli incrementi stabili, e da una parte definita Risorse Variabili (art. 79, commi 2, 3, 4, 5 e 6 del CCNL del 16/11/2022) che può variare di anno in anno.
3. Le risorse finanziarie così determinate sono ripartite, nel rispetto della disciplina degli artt. 80 e seguenti del CCNL del 16/11/2022, al fine di:
 - corrispondere i differenziali di progressione economica;
 - mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali degli anni precedenti (art. 80, c.1);
 - corrispondere l'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, CCNL 22/01/2004 (art. 80, c.1);
 - corrispondere le indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido e al personale docente della scuola materna previste dagli artt. 30 e 31 CCNL 14/09/2000 (art. 80, c.1);
 - corrispondere l'indennità per il personale dell'ex VIII qualifica non titolare di incarico di E.Q. (art. 80, c.1);
 - attribuire i premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 80, c.2, lett. a) e b);
 - corrispondere l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 (art. 80, c.2, lett. c);
 - utilizzare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione integrativa (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, etc.), (art. 80, c. 2, lett. d);
 - compensare le specifiche responsabilità, attribuite al personale con atto formale dell'Ente, secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 (art. 80, c.2, lett. e);
 - compensare le indennità di funzione e di servizio esterno di cui agli artt. 97 e 100 del CCNL 16/11/2022 (art. 80, c.2, lett. f);
 - corrispondere i compensi previsti da disposizioni di legge (finanziate ex art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21/05/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter CCNL 21/05/2018 (art. 80, c.2, lett. g);
 - corrispondere i compensi previsti per i messi notificatori (art. 80, c.2, lett. h), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000, (finanziate ex art. 67, c. 3, lett. f), CCNL 21/05/2018);
 - stanziare risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2;
 - finanziare i differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
4. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui all'art. 80, comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui la comma 2 dell'art. 80.
5. Tutti gli importi previsti dagli istituti economici del presente Contratto Collettivo Integrativo decorreranno dalla data di sottoscrizione del medesimo.
6. Per gli istituti contrattuali disciplinati nel presente contratto, si definisce Unità organizzativa il singolo Settore in cui l'Ente è suddiviso (ai sensi del vigente Regolamento di organizzazione), individuando quale ulteriore Settore l'insieme di servizi composti da: Ufficio del Segretario Generale, Segreteria del Sindaco e degli Assessori e Servizi Autonomi Avvocatura e Polizia

Locale. Eventuali ulteriori Servizi Autonomi saranno inseriti nel Settore affidato al dirigente di riferimento del Servizio Autonomo medesimo.

Art. 21 – Criteri per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale

1. Ai fini della corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, si definisce il concetto di “performance” come risultato quali-quantitativo aggiuntivo nell'erogazione dei servizi comunali, di livello apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, ed il relativo compenso, quale remunerazione dell'effettivo miglioramento dei servizi comunali.
2. Il sistema di valutazione delle prestazioni lavorative dei Dipendenti ai fini della corresponsione dell'incentivazione alla “Performance organizzativa e individuale” si compone di due Aree di valutazione:
 - a. l'area degli obiettivi gestionali assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza (performance organizzativa);
 - b. l'area dell'apporto lavorativo individuale (performance individuale).
3. Per l'incentivazione alla “performance organizzativa e individuale” vengono assegnate risorse economiche alle diverse Unità Organizzative, commisurate alla composizione del personale nelle diverse aree di classificazione ed alla consistenza numerica alla data del 31/12 dell'anno di riferimento del processo di valutazione, ricomprendendo anche il personale cessato dal servizio (secondo il parametro previsto al punto 2) dell'accordo sindacale del 13/02/2007).
4. Nell'ambito di ogni Unità Organizzativa, le risorse destinate all'incentivazione alla “performance organizzativa e individuale” sono erogate attraverso il processo di valutazione e vengono così ripartite:
 - Quota a) - pari al 40% del budget - destinata all'incentivazione della “performance organizzativa” nell'ambito dell'area relativa agli obiettivi gestionali e di struttura;
 - Quota b) – pari al 60% del budget - destinata all'incentivazione della “performance individuale”.
5. La performance organizzativa – di cui alla suddetta Quota a) – è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali e strutturali assegnati alla struttura a seguito dell'assegnazione degli obiettivi di performance al Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo e dal Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo alla struttura stessa.
6. A seguito dell'assegnazione al Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo degli obiettivi di performance, questi provvede ad assegnare gli stessi, in tutto o in parte, al personale della struttura, il quale collaborerà al loro raggiungimento, secondo i principi di condivisione evidenziati nel processo di valutazione.
7. Nell'ambito del sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente, possono essere assegnati specifici indicatori strutturali al fine di aumentare la dimensione quantitativa e qualitativa delle attività istituzionali espletate, da individuarsi all'interno dei seguenti ambiti:
 - misurazione quantità di attività ordinaria;
 - miglioramento qualitativo delle stesse oggettivamente documentato;
 - miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi.
8. A tutti i dipendenti della struttura sarà assegnato almeno un obiettivo entro 30 giorni dall'approvazione del PIAO.
9. La performance individuale – di cui alla suddetta Quota b) - viene corrisposta a ciascun Dipendente attraverso il processo valutazione svolto dal Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo, in applicazione dei fattori di valutazione attinenti “l'Area dell'apporto lavorativo individuale”, contenuti nell'apposita scheda di valutazione.
10. La valutazione del singolo dipendente sarà effettuata dal Dirigente/Responsabile di Servizio Autonomo presso cui presta servizio al 31/12 dell'anno di valutazione. Qualora in corso d'anno il dipendente abbia prestato servizio presso due o più settori/servizi autonomi, la valutazione verrà effettuata dal Dirigente/Responsabile di Servizio Autonomo presso il quale il dipendente presta servizio al 31/12 dell'anno di valutazione applicando la media ponderata tra le valutazioni rilasciate dai Dirigenti/Responsabili di Servizio Autonomo a cui il medesimo

dipendente ha fatto capo in corso d'anno, utilizzando la regola dei dodicesimi in relazione al periodo di servizio che ha prestato presso ciascun ambito organizzativo.

11. I compensi relativi ai premi di performance collettiva ed individuale sono proporzionalmente ridotti per coloro i quali non hanno lavorato per l'intero anno di riferimento. Rispetto al parametro della presenza in servizio, nel computo delle assenze viene individuata una franchigia pari a 15 gg. di assenza, anche non continuativi; dal 16esimo giorno e fino al 30esimo giorno, il periodo di assenza viene conteggiato interamente e la quota viene proporzionalmente ridotta; quando il totale delle assenze supera i 30 gg., anche non continuativi si applica la riduzione per l'intero periodo.
12. Sono escluse, ai fini del computo, le seguenti tipologie di assenza:
 - Ferie, ex festività, riposi compensativi, recupero ore confluite nella banca delle ore;
 - In caso di gravi patologie: terapie temporaneamente invalidanti, i giorni di ricovero ospedaliero e di day Hospital, certificati dall'ASL competente;
 - Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - Permesso donazione sangue;
 - Presenza ai seggi elettorali;
 - Permessi mensili e orari, ai sensi della Legge n. 104/92 e s.m.i.;
 - Congedo di maternità;
 - Congedi parentali;
 - Infortunio;
 - Distacchi e permessi sindacali;
 - Permesso Giudice Popolare;
 - Congedo straordinario Protezione Civile;
 - Testimonianza presso Tribunale per motivi di servizio.
13. Viene individuata quale Quota Media Generale (QMG) l'importo ottenuto dividendo la quota del Fondo del salario accessorio destinata a finanziare la performance organizzativa e individuale dell'Ente per il numero di dipendenti in servizio (considerando i dipendenti in part time secondo la percentuale di orario di servizio e i dipendenti assunti/cessati nell'anno secondo il periodo di servizio nell'anno)
14. L'importo complessivo spettante al singolo dipendente non potrà essere superiore a 1,5 x QMG.
15. I criteri generali del sistema di valutazione della performance saranno oggetto di confronto, come previsto dall'art. 5, c. 3, lett. b) del CCNL 16/11/2022.
16. Il personale a tempo determinato partecipa alla "performance organizzativa e individuale" a condizione che abbia prestato servizio per un periodo almeno pari a sei mesi continuativi nell'Ente, per i quali si riconferma l'incentivo nella misura del servizio prestato.
17. Per quanto riguarda i dipendenti assunti ai sensi della Legge 68/1999, il Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo può chiedere all'Inclusive Manager dell'Ente di essere affiancato nell'ambito dell'intera procedura di rilevazione della performance individuale.

Art. 22 - Differenziazione del premio individuale

1. Secondo quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022, a una quota di dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (quantificabile nel 5% del personale in servizio al 1 Gennaio dell'anno di riferimento) è attribuita una maggiorazione del premio individuale.
2. La misura della maggiorazione al singolo dipendente è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale inquadrato nella medesima Area.
3. Il numero dei dipendenti che accede alla maggiorazione di cui al comma 1 è determinato proporzionalmente alle unità lavorative assegnate a ciascuna Unità Organizzativa al 01/01 dell'anno di riferimento, nel rispetto della percentuale come sopra indicata.
4. Ai fini del calcolo del numero di dipendenti, si calcola il numero di quote applicando la percentuale a livello di Ente, distribuendo poi la quota per ogni Unità Organizzativa secondo il metodo del quoziente e dei resti più alti.

Art. 23 - Criteri per il cumulo tra premi correlati alla performance organizzativa e individuale e incentivazioni diverse

1. I compensi diretti ad incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge, ovvero forme di incentivazione erogate dall'Ente o derivanti da soggetti e/o Enti diversi, sono regolati da criteri e modalità di erogazione definiti con accordi separati, attraverso la contrattazione settoriale e sono liquidati interamente ai percettori.
2. Al fine di attuare un'equa distribuzione delle risorse incentivanti a tutto il personale, ed evitare che i percettori delle somme di cui al periodo precedente effettuino il cumulo delle stesse con la performance, vengono fissati i seguenti criteri:
 - a. Non verrà eseguita alcuna decurtazione qualora la somma tra la performance spettante e quanto percepito ai sensi del comma 1, risulti minore o uguale a QMG x 1,5.
 - b. Si applicherà una riduzione del 30% della performance spettante qualora la somma tra la performance spettante e quanto percepito ai sensi del comma 1, risulti maggiore a QMG x 1,5 e inferiore o uguale a QMG x 2,5.
 - c. Si applicherà una riduzione del 50% della performance spettante qualora la somma tra la performance spettante e quanto percepito ai sensi del comma 1 risulti maggiore a QMG x 2,5 e inferiore o uguale a QMG x 5.
 - d. Se poi la somma tra la performance spettante e quanto percepito ai sensi del comma 1 risulti essere ancora maggiore a QMG x 5, la performance spettante verrà ridotta del 80%.
3. In ogni caso, la riduzione della performance spettante operata ai sensi del comma precedente non potrà comportare un abbattimento che comporti un importo complessivo (performance e incentivi) inferiore alla soglia minima prevista per la singola fascia di cui ai precedenti punti).
4. I residui ottenuti a seguito dell'applicazione delle decurtazioni di cui ai punti precedenti confluiranno, a titolo di risparmio, sul Fondo del Salario Accessorio dell'anno successivo.

CAPO VI – CRITERI E PROCEDURE PER INDIVIDUAZIONE E CORRESPONSIONE DELLE INDENNITA'

Art. 24 - Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari

1. Con il presente contratto collettivo le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, 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, i profili professionali e le aree d'inquadramento, essendo le indennità riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno mensile, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Settore Risorse umane.

7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

Art. 25 - Indennità per le condizioni di lavoro

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente un'attività per cui è prevista l'esposizione a due o tutte e tre le condizioni sopra indicate, viene corrisposta un'indennità giornaliera omnicomprensiva pari alla somma dei valori indicati agli articoli successivi; deve trattarsi comunque di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziata da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.
3. L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza essa sia dovuta.
4. La nuova misura dell'indennità si applica a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto.
5. La quantificazione dell'indennità, considerate le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione (ente capoluogo di Provincia con meno di 100.000 abitanti), deve tenere conto dei seguenti criteri, così come definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018:
 - valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
 - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dello specifico settore di attività.
6. Le indennità per le condizioni di lavoro vengono liquidate a consuntivo di norma ogni sei mesi, e sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

Art. 25-bis - Indennità per le condizioni di lavoro - attività esposta a rischio

1. Si individuano i fattori rilevanti di rischio come definiti dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i (Testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), individuati e previsti nel Documento di Valutazione dei Rischi (D.V.R.) dell'Ente.
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a un rischio elevato per la sicurezza e per la salute, individuato e previsto dal D.V.R., compete la relativa indennità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.
3. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dal Dirigente.
4. L'importo giornaliero per le attività esposte a rischio è di € 1,50.

Art. 25-ter - Indennità per le condizioni di lavoro - attività disagiate

1. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione al disagio suddetto compete la relativa indennità, per il periodo di effettiva esposizione.
Vengono individuate come disagiate:
 - le attività svolte presso i nidi e le scuole dell'infanzia comunali,
 - le attività svolte presso sportelli con apertura al pubblico maggiore di 12 ore settimanali;
 - le attività svolte dal personale operaio.

Detto personale non deve essere destinatario di specifica responsabilità ai sensi dell'art. 26; l'attività di disagio è riconosciuta dal dirigente competente.

3. L'importo riconosciuto giornalmente per le attività esposte a disagio è di € 1,50.

Art. 25-quater – Indennità per le condizioni di lavoro – maneggio di valori

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a attività che comportino maneggio di valori di cassa, per il periodo di effettiva esposizione al rischio. In sede di prima applicazione l'Amministrazione individua le seguenti figure:
 - Economo comunale cui sia attribuita annualmente la relativa qualifica dal competente Dirigente;
 - Agenti contabili individuati annualmente con provvedimento del competente Dirigente.
2. Ai fini della determinazione dell'indennità giornaliera erogabile, si terrà conto della movimentazione annua di valori del Servizio di appartenenza del dipendente (se superiore a € 25.000) e suddiviso in tre fasce:
 - da 25.000 a 50.000 € 1,50/giorno;
 - da 50.000,01 a 207.000 € 2,00/giorno;
 - oltre 207.000 € 2,80/giorno.
3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva del Dirigente, sulla base delle presenti disposizioni.
4. L'indennità viene erogata semestralmente a consuntivo, a seguito di dichiarazione del Dirigente/Responsabile di Servizio Autonomo di competenza attestante la movimentazione realizzata al servizio nell'anno precedente e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Art. 26 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, può essere riconosciuta una indennità annua lorda di importo non superiore:
 - ad € 1.300 per l'Area degli Operatori e degli Operatori Esperti – responsabilità di 3° livello;
 - ad € 1.800 per l'Area degli Istruttori – responsabilità di 2° livello;
 - ad € 2.700 per l'Area dei Funzionari ed EQ, responsabilità di 1° livello,
 - ad € 3.000 per l'Area dei Funzionari ed EQ, responsabilità di 1° livello Super.
2. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione integrativa, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra le diverse Unità Organizzative dell'Ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna effettuata del Servizio Personale, sulla base del valore complessivo delle indennità per specifiche responsabilità assegnate nell'anno precedente. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo e viene corrisposto con cadenza annuale; il relativo valore viene, comunque, determinato sulla base della capacità del fondo risorse decentrate di sostenere il relativo finanziamento.
3. Il budget totale da destinare alla corresponsione delle indennità per specifiche responsabilità viene stabilito in sede di contrattazione decentrata, ed i relativi oneri sono a carico del Fondo salario accessorio di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
4. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate del dipendente, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022.
5. Al personale dell'Area dei Funzionari e della E.Q., non incaricato di Elevata Qualificazione, e al personale dell'Area degli Istruttori, degli Operatori Esperti e degli Operatori in particolari posizioni di lavoro può essere corrisposta una indennità collegata al riconoscimento di specifica responsabilità da conferirsi da parte del Dirigente con cadenza annuale, con proprio atto formale, sulla base della compilazione, per ciascun dipendente destinatario dell'incarico, di una apposita scheda che

individua i fattori ed i relativi pesi (compresi tra 0,1 e 1) e valori economici, secondo il contenuto della seguente griglia:

Posizione di lavoro di responsabilità di 3° livello (riconducibile al personale dell'Area degli Operatori e degli Operatori Esperti)	VALORE ECONOMICO Da 700 a 1.300 €
FATTORI	PESI
<ol style="list-style-type: none"> 1. responsabilità di gestione di unità organizzative semplici 2. responsabilità di istruttoria di processo semplice 3. responsabilità per conduzione gruppi di lavoro 4. specializzazione richiesta dai compiti affidati 	
Posizione di lavoro di responsabilità di 2° livello (riconducibile al personale dell'Area degli Istruttori)	VALORE ECONOMICO Da 1.300 a 1.800 €
FATTORI	PESI
<ol style="list-style-type: none"> 1. responsabilità di gestione di unità organizzative semplici 2. responsabilità di istruttoria nei procedimenti amministrativi semplici del Settore o di processo semplice 3. responsabilità per conduzione e/o coordinamento gruppi di lavoro 4. responsabilità di funzioni plurime e/o specializzazione richiesta dai compiti affidati 	
Posizione di lavoro di responsabilità di 1° livello (riconducibile al personale dell'Area dei Funzionari e della E.Q.)	VALORE ECONOMICO Da 1.800 a 2.700 €
FATTORI	PESI
<ol style="list-style-type: none"> 1. responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici assegnati dal Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo. 2. responsabilità di realizzazione di attività complesse o che richiedono conoscenze specialistiche. 3. responsabilità di preposizione a strutture complesse / strategiche 4. responsabilità di procedimento amministrativo (ad esclusione dell'emanazione dell'atto finale) o di processo. 	
Posizione di lavoro di responsabilità di 1° livello Super (riconducibile al personale dell'Area dei Funzionari e della E.Q.)	VALORE ECONOMICO Da 2.700 a 3.000 €
FATTORI	PESI
<ol style="list-style-type: none"> 1. responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi assegnati dal Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo. 2. Autonomia operativa e trasversalità delle funzioni, in collaborazione con altri Settori dell'Ente. 3. Attività di rappresentanza (in senso atecnico) presso altre istituzioni o stakeholder. 4. responsabilità di procedimento amministrativo complesso (ad esclusione dell'emanazione dell'atto finale) o di processo complesso. 5. responsabilità correlata all'attività sostitutiva del Dirigente / Responsabile di Servizio 	

6. In caso di riorganizzazione complessiva o settoriale, i budget verranno conseguentemente adeguati. In caso nuovo incarico dirigenziale, gli incarichi dovranno essere tempestivamente confermati dal nuovo dirigente.
7. Nel caso in cui al titolare di specifica responsabilità venga assegnato l'incarico di Elevata Qualificazione, quest'ultimo assorbe l'indennità di specifica responsabilità.
8. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.
9. Un'indennità, per un importo lordo di € 500,00 annui, può essere riconosciuta, al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare:
 - a. Le specifiche responsabilità del personale delle categorie degli Operatori, Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari/EQ, attribuite con atto formale e derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b. I compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c. Le responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d. Le funzioni di ufficiale giudiziario dei messi notificatori.
10. In presenza di altra tipologia di specifica responsabilità, l'indennità viene erogata a condizione che non venga superato il tetto massimo previsto per i 4 livelli di specifica responsabilità.

Art. 27 - Indennità per specifiche responsabilità - conferimento, cessazione, revoca e sospensione degli incarichi

1. Gli incarichi di specifica responsabilità:
 - sono conferiti ai dipendenti con atto formale del Dirigente/Responsabile di Servizio autonomo, a seguito della compilazione dell'apposita scheda nella quale il Dirigente definisce fattori pesi e conseguenti valori con riferimento alle posizioni di lavoro da compensare, nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate;
 - alla scadenza dell'annualità, se non diversamente comunicato entro il 31/01 dell'anno successivo, gli incarichi si intendono tacitamente rinnovati in assenza di specifici atti di revoca o di sospensione da parte del Dirigente/Responsabile di Servizio Autonomo competente;
 - nell'atto dirigenziale dovrà essere indicata, al verificarsi dei rispettivi presupposti, la cessazione, la sospensione o modifica del corrispettivo economico dell'indennità.
2. Gli incarichi di "specifiche responsabilità" cessano nei seguenti casi:
 - a) a seguito di dimissioni o cessazione dal servizio, trasferimento ad altro Settore/Servizio Autonomo dell'Ente;
 - b) a seguito della collocazione del dipendente interessato in posizione di comando al 100% o di distacco al 100% presso altro Ente.
3. Gli incarichi di "specifiche responsabilità" vengono invece rimodulati in caso di comando o distacco parziale in modo proporzionale.
4. Gli incarichi di "specifiche responsabilità" sono automaticamente revocati a seguito di conferimento di incarico di Elevata Qualificazione, o nel caso di ridefinizione complessiva o parziale dell'assetto organizzativo dell'Ente o in presenza di sanzioni disciplinari espulsive.
5. Non costituiscono causa di cessazione, riduzione o revoca dell'incarico:
 - l'infortunio sul lavoro ed ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, capo III e IV;
 - l'astensione anticipata;
 - il congedo di maternità / paternità;
 - il congedo in caso di affidamento o adozione.
6. L'importo dell'indennità è ridotto in conseguenza al verificarsi dei seguenti casi:
 - a. Periodi di fruizione di aspettative a vario titolo che comportano la riduzione dell'anzianità di servizio e la sospensione della retribuzione fissa e accessoria;

- b. Superamento del periodo di 90 giorni di assenza annui continuativi a qualsiasi titolo;
- c. Sanzione disciplinare di cui all'art. 3, comma 5, del CCNL 11/4/2008, in conformità agli artt. 55 e segg. del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.

Sono escluse dal computo delle assenze, al fine della riduzione dell'importo spettante, le seguenti tipologie:

- Ferie, ex festività, permessi per motivi personali o familiari, riposi compensativi, recupero ore confluite nella banca delle ore;
 - In caso di gravi patologie: terapie temporaneamente invalidanti, i giorni di ricovero ospedaliero e di day Hospital, certificati dall'ASL competente;
 - Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - Permesso donazione sangue;
 - Presenza ai seggi elettorali;
 - Permessi mensili e orari. ai sensi della Legge n. 104/92 e s.m.i.;
 - Congedo di maternità;
 - Congedi parentali;
 - Infortunio;
 - Distacchi e permessi sindacali;
 - Permesso Giudice Popolare;
 - Congedo straordinario Protezione Civile;
 - Testimonianza presso Tribunale per motivi di servizio.
7. L'indennità è sospesa ed è facoltà del Dirigente/Responsabile di Servizio Autonomo riassegnare l'incarico nei seguenti casi:
- a. Sospensione cautelare dal servizio in corso di procedimento disciplinare e per procedimento penale;
 - b. Sospensione dal servizio di cui all'art. 3, comma 6 del CCNL 11/4/2008, in conformità agli artt. 55 e segg. del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.
8. L'indennità per l'esercizio di specifiche responsabilità è compatibile e viene erogata interamente in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa pari (o superiore) al 70%; in caso di prestazione lavorativa inferiore, il compenso viene automaticamente rimodulato sulla percentuale della prestazione lavorativa stabilita.
9. Tra i coefficienti per la quantificazione dell'indennità spettante dovrà essere indicata anche la condizione disagiata di sportello aperto al pubblico per 12 o più ore settimanali.

Art. 28 – Criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio (art. 14 CCNL 16/11/2022).
2. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrisondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A allegata al CCNL 16/11/2022. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL 16/11/2022.
3. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili nel Fondo delle risorse decentrate, è riconosciuta attraverso una procedura selettiva di area attivabile per ogni anno, ed è attribuita a decorrere dal 1 Gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al successivo comma 4. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
4. Possono accedere alle selezioni annuali coloro che risultano inoltre in possesso di entrambi i seguenti requisiti:
 - a. superamento del periodo di prova eventualmente previsto;
 - b. non aver beneficiato della progressione verticale nel periodo di riferimento.

5. Il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa (con accordo annualmente sottoscritto), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi.
6. Sono ammessi alla procedura i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica (tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate), in assenza (negli ultimi 2 anni) di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, ad una quota limitata di dipendenti (da stabilirsi annualmente in sede di contrattazione decentrata, tenuto conto dell’incidenza sul fondo risorse decentrate degli altri istituti) in servizio alla data di decorrenza della progressione.
7. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva.
8. I differenziali stipendiali sono attribuiti, secondo quanto previsto al comma 4, sulla base di una graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva in relazione ai seguenti criteri:
 - a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite ai sensi dell’art. 15 del presente CCDI, 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;
 - b) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 del CCNL 16/11/2022, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
 - c) capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 del CCNL 16/11/2022 “Destinatari e processi della formazione”;
9. La ponderazione dei criteri di cui al comma 7 è effettuata, come previsto dall’art. 14, c.2, lett. e) del CCNL 16/11/2022, incidendo sul punteggio individuale utile per l’attribuzione del differenziale stipendiale in misura percentuale secondo la seguente tabella:

CRITERI DI VALUTAZIONE (peso %)				
AREA	Valutazioni pregresse	Esperienza pregressa	Capacità culturali e professionali	Punteggio aggiuntivo
OPERATORI	55	40	5	3% del punteggio totale ottenuto
OPERATORI ESPERTI	50	40	10	
ISTRUTTORI	50	40	10	
FUNZIONARI	50	35	15	

10. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui al comma 9.
11. L’esperienza lavorativa professionale pregressa viene calcolata sull’iter di carriera del dipendente negli ultimi 15 anni, differenziato sulla categoria di appartenenza e sul servizio prestato nel settore pubblico o privato, purché oggettivamente documentato, come segue:
 - Servizio prestato all’interno del Comune:
 - nella stessa categoria : 3 punti/anno;
 - nella categoria inferiore: 1.5 punti/anno;
 - Servizio prestato presso altri Enti:
 - Se pubbliche amministrazioni: come sopra;

- Se privati: 1 punto/anno per mansioni equiparabili e 0,5 punti/anno per mansioni non equiparabili.

In caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno, si procederà alla riparametrazione in dodicesimi, arrotondando al secondo decimale.

12. Le capacità culturali e professionali acquisite sono rappresentate dalla formazione del personale. Viene assegnato un valore pari allo 0,5% per ogni ora di formazione effettuata dal dipendente ed adeguatamente documentata. Sarà oggetto di valutazione la formazione, conclusa con una verifica finale dell'apprendimento, effettuata nei 24 mesi antecedenti la data di avvio della procedura selettiva di cui al comma 3. Transitoriamente, per le progressioni con efficacia 01/01/2023, il criterio 'Capacità culturali e professionali' non sarà considerato, al fine di consentire a tutti i candidati un congruo periodo per l'effettuazione delle ore di formazione.
13. Per quanto riguarda i dipendenti incaricati di EQ, il dirigente di riferimento provvederà a compilare una scheda di valutazione, così come previsto dall'art. 21 del presente Contratto Decentrato, destinata a misurare la performance del dipendente interessato, unicamente per la finalità del presente articolo, contestualmente alla valutazione per la performance delle EQ.
14. Sulla base dei punteggi riportati dai dipendenti in possesso dei requisiti sopra indicati, il Settore Risorse umane predisporrà graduatorie dei candidati suddivisi per le Unità Organizzative (il dipendente sarà inserito nella graduatoria della Unità Organizzativa presso cui lavora alla data dello svolgimento della selezione, tenendo conto delle eventuali mobilità effettuate in corso d'anno).
15. In caso di parità dei punteggi determinati ai sensi dei commi precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione, vengono definiti i seguenti criteri di priorità:
 - I. chi ha la progressione più vecchia
 - II. l'anzianità di servizio presso l'Ente
 - III. l'anzianità anagrafica
16. Per ciascuna Unità Organizzativa viene individuato un budget determinato sulla base della consistenza e della tipologia del personale candidato alle selezioni.
17. Nell'ambito di ciascuna Unità Organizzativa, le progressioni economiche vengono attribuite dal Dirigente responsabile, tenendo conto dei seguenti criteri:
 - rispetto del budget assegnato;
 - rispetto della soglia minima percentuale definita per ciascuna Area di classificazione, qualora tale quota dia luogo ad almeno una unità;
 - rispetto delle graduatorie formulate per ciascuna Area di inquadramento;
 - rispetto comunque della soglia minima a livello di ente.
18. Il personale comandato o distaccato presso Enti, Amministrazioni, Aziende o proveniente da altra P.A. o in mobilità ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
19. Eventuali resti, una volta attribuite le progressioni nei vari settori, vengono sommati e destinati alle progressioni orizzontali delle categorie degli Operatori ed Operatori Esperti complessivamente considerate, applicando i criteri di cui al comma 13.

Art. 29 – Posizioni di Elevata qualificazione

1. La retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ è determinata dal Dirigente competente sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati e della valutazione dei comportamenti organizzativi.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori specificamente previsti dall'art. 20 del CCNL 16/11/2022.
3. Al fine di attuare un'equa distribuzione delle risorse incentivanti a tutto il personale, ed evitare che i percettori delle somme di cui al periodo precedente effettuino il cumulo delle stesse con la retribuzione di risultato, vengono fissati i seguenti criteri:
 - a. Viene individuata quale Quota Media di Risultato (QMR) l'importo ottenuto dividendo la quota del Fondo per le EQ destinata a finanziare la retribuzione di risultato per il numero di EQ in servizio;

- b. Non verrà eseguita alcuna decurtazione qualora la somma tra la retribuzione di risultato spettante e quanto percepito ai sensi del comma 1, risulti minore o uguale a QMR x 2.
 - c. Si applicherà una riduzione del 30% della performance spettante qualora la somma tra la retribuzione di risultato spettante e quanto percepito ai sensi del comma 1, risulti maggiore a QMR x 2 e inferiore o uguale a QMR x 3.
 - d. Si applicherà una riduzione del 50% della performance spettante qualora la somma tra la retribuzione di risultato spettante e quanto percepito ai sensi del comma 1 risulti maggiore a QMR x 3 e inferiore o uguale a QMR x 6.
 - e. Se poi la somma tra la retribuzione di risultato spettante e quanto percepito ai sensi del comma 1 risulti essere ancora maggiore a QMR x 6, allora la performance spettante verrà ridotta del 80%.
4. In ogni caso, la riduzione della retribuzione di risultato spettante operata ai sensi del comma precedente non potrà comportare un abbattimento che comporti un importo inferiore alla soglia minima prevista per la singola fascia.
 5. I residui ottenuti a seguito dell'applicazione delle decurtazioni di cui ai punti precedenti confluiranno, a titolo di risparmio, sul Fondo del Salario Accessorio dell'anno successivo.

Art. 30 – Welfare integrativo

1. Le parti prendono atto che per gli oneri per l'attuazione del welfare integrativo di cui all'art. 82 del CCNL 19/11/2022 non sono previsti oneri aggiuntivi a carico del Bilancio degli Enti.

CAPO VII – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 31 – Turnazioni

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a. turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL del 16/11/2022;
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL del 16/11/2022;
 - c. turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL del 16/11/2022.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno risultante da timbratura.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
9. I turni di servizio vengono predisposti mensilmente dai Responsabili delle strutture, comunicati preventivamente all'Ufficio Personale al quale, mensilmente (entro il giorno 5 di ciascun mese), viene inviata la comunicazione dei turni effettivamente svolti.

Art. 32 - Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento di cui all'apposito regolamento è istituito il servizio di pronta reperibilità; esso è remunerato con la somma di € 11,00 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata, l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente può essere messo in reperibilità, per comprovate esigenze rappresentate dal Dirigente competente, per non più di 8 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

CAPO VIII - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 33 - Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g) del CCNL 16/11/2022

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, ora art. 45 del D.Lgs. 36/2023);
 - compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14/09/2000, R.D.L. n. 1578/1933 e L. n.114 del 2014);
 - recupero dell'evasione IMU, TARI (art. 1, comma 1091, Legge Bilancio 2019);
 - compensi ISTAT (ex art. 70-ter CCNL 21/05/2018);
 - eventuali altri compensi previsti da specifiche norme di legge.
2. Le relative somme confluiranno nel Fondo del Salario accessorio del Comparto in ottemperanza del principio di onnicomprensività della retribuzione, e saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali, con atto del Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo competente.

Art. 34 - Trattamento economico Avvocati

1. Agli Avvocati Comunali spettano i compensi professionali derivanti dalla trattazione delle cause concluse in senso favorevole per l'Amministrazione rappresentata, in attuazione del

principio di adeguatezza del trattamento retributivo di cui all'art. 23 della L. 31/12/2012 n. 247 sull'Ordinamento della professione forense ed in conformità alle norme legislative e contrattuali vigenti.

2. Tali emolumenti sono destinati a compensare il lavoro svolto per il patrocinio diretto delle cause concluse in senso favorevole.
3. I compensi professionali sono quantificati sulla base delle previsioni contenute nel Decreto del Ministero della Giustizia in materia di determinazione dei parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense temporalmente in vigore.
4. Gli affari contenziosi e consultivi sono assegnati dal Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo responsabile agli Avvocati assicurando la rotazione degli incarichi, prioritariamente in ragione delle materie specialistiche e negli altri casi sulla base della continuità o analogia con affari già trattati al fine di garantire l'efficacia dell'azione legale e la congrua ripartizione dei pesi e delle responsabilità, secondo principi di parità di trattamento ed equa distribuzione dei carichi di lavoro, assicurando l'accrescimento di competenze e professionalità e comunque nel rispetto delle norme di deontologia forense.
5. I compensi professionali di cui al comma 1 sono dovuti al personale che sia:
 - a. inquadrato nel profilo professionale di Avvocato e iscritto nell'elenco Speciale dell'Albo degli Avvocati;
 - b. assegnato all'Avvocatura Comunale da almeno un anno.
6. La corresponsione dei compensi avviene in considerazione del rendimento individuale, dalla professionalità dimostrata, dal rispetto dei termini processuali, dalla puntualità nel disbrigo delle incombenze riconnesse alla gestione dei fascicoli di causa.
7. I compensi professionali sono dovuti a seguito dell'esito favorevole del contenzioso per la Parte Pubblica rappresentata.
8. Per esito favorevole si intende il rigetto totale ovvero parziale, secondo il criterio della prevalenza degli interessi fatti valere in giudizio, della pretesa avversaria.
9. L'esito favorevole si considera raggiunto alla conclusione di ogni fase o grado di giudizio, nei casi di:
 - a. provvedimenti che pronuncino nel merito della controversia, comunque denominati (es.: sentenze definitive e non definitive, decreti, ordinanze, lodi) a cognizione piena, sommaria, o cautelare, emessi da qualunque autorità giurisdizionale e da collegi arbitrali, compresi i casi di transazione dopo sentenza favorevole;
 - b. provvedimenti che, pur non pronunciando nel merito della controversia, abbiano definito la causa in senso favorevole all'ente, lasciando intatto il provvedimento eventualmente impugnato (es.: pronuncia su difetto di giurisdizione, incompetenza del giudice, inammissibilità o improcedibilità del ricorso, estinzione del giudizio, rinuncia al ricorso o agli atti del giudizio, perenzione, cessazione della materia del contendere, riconoscimento della pretesa dell'ente in corso di lite);
10. Ove dall'esito favorevole del contenzioso derivi l'addebito a carico della controparte dei compensi professionali di lite, la misura degli stessi è pari a quella stabilita nell'atto processuale che definisce la vertenza. Tali compensi, una volta riscossi, vengono erogati ai legali aventi titolo, al netto degli esposti e delle spese generali anch'essi recuperati.
11. Ove all'esito favorevole non faccia seguito nessuna statuizione circa la regolazione delle spese di lite, ovvero ne venga disposta la compensazione, i compensi sono riconosciuti nella misura e secondo le modalità di cui al comma seguente.
12. Nei casi di cui al comma 11, l'importo dei compensi è esposto, in relazione ad ogni singola vertenza conclusa, dal legale patrocinante che ne attesta, sotto la propria responsabilità, la conformità all'effettiva attività svolta, in apposita notula, redatta secondo le prescrizioni di cui al Regolamento del Ministero della Giustizia, temporalmente in vigore, in materia di determinazione dei parametri per la liquidazione dei compensi per la professione forense.
13. Per le cause di valore determinato/indeterminato, per ogni fase e grado in cui si articola il processo, si applicano gli importi intermedi di cui alle Tabelle ad esso allegata, riducendone il valore del 50%.
14. La notula predisposta dal/dai legale/i patrocinante/i in ossequio ai criteri di cui ai commi precedenti, una volta vistata dal Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo, viene inoltrata al competente ufficio dell'Ente di appartenenza per l'erogazione del compenso alla prima

scadenza utile. In sede di apposizione del predetto “visto” e contestualmente, il Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo accerta ed esplicitamente certifica quanto riportato al precedente comma 6. In mancanza di tale attestazione non si potrà dar luogo al pagamento.

15. L'ammontare massimo dei compensi di cui al presente comma costituisce uno specifico stanziamento di spesa a carico dell'Ente di appartenenza a titolo di integrazione del fondo ex art. 15 CCNL 1.04.1999 (area del comparto EE.LL.), e come tale inserito automaticamente nelle voci di spesa relative al personale di ciascun esercizio finanziario.
16. Ogni eventuale residuo che a fine esercizio non dovesse essere utilizzato andrà ad incrementare lo stanziamento dell'anno successivo.
17. In caso di mandato plurimo, i compensi professionali spettano all'avvocato patrocinante per ogni singola vertenza. Nell'ipotesi di difesa affidata congiuntamente a più di un legale, il compenso relativo alla singola causa è suddiviso in parti uguali. Tutto ciò fermo restando quanto previsto al precedente comma 6.
18. Nel caso di associazione alla difesa di uno o più avvocati esterni, che abbiano ricevuto un mandato congiunto con gli Avvocati Comunali ed abbiano effettivamente partecipato alla impostazione della difesa, alla redazione degli scritti difensivi ed alla discussione nelle udienze della causa, l'ammontare dei compensi professionali spettanti agli Avvocati Comunali è ridotto nella misura del 50% dell'importo come determinato ai sensi dei precedenti commi 13 e 14. Non costituisce associazione alla difesa il mandato congiunto rilasciato a uno o più avvocati esterni per esclusive esigenze di domiciliazione della causa, cui consegua la mera sottoscrizione degli atti o la mera presenza alle udienze.

CAPO IX - POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 35 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art 7, comma 4, lett. m, CCNL 16/11/2022)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali e linee di indirizzo per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro:
 - a. l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008;
 - b. coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - c. coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;

Art. 36 - Clausole generali sull'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate al raggiungimento di un adeguato funzionamento delle strutture e sono perseguite dall'Ente in funzione del miglioramento degli standard qualitativi dei servizi offerti alla cittadinanza.
2. L'orario di lavoro ordinario, per i lavoratori a tempo pieno, è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed articolato, di norma, su 5 giorni settimanali con due rientri pomeridiani, in modo da garantire la più ampia fruibilità da parte degli utenti.
3. Al personale che lavora su turni o secondo una programmazione plurisettimanale è applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. La pianificazione delle turnazioni deve avvenire, salvo motivate eccezioni, secondo una programmazione almeno mensile da comunicarsi al personale interessato e al Settore Risorse Umane.

4. Le proposte di articolazione oraria devono comunque considerare l'esigenza di conciliare tempi di lavoro e di vita, garantendo forme particolari di flessibilità ai dipendenti con situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e con figli in età prescolare e scolare.
5. Al fine di contemperare le esigenze degli utenti e quelle dei dipendenti nonché le esigenze organizzative dell'Amministrazione con i flussi urbani dei trasporti, le parti concordano di istituire forme di flessibilizzazione dell'orario di lavoro, con anticipazione o posticipazione sia in entrata che in uscita, garantendo comunque la presenza di personale nelle fasce centrali e negli orari di apertura al pubblico.
6. Le parti convergono sulla possibilità di giungere alla sperimentazione – su richiesta di uffici, servizi, settori – di nuove organizzazioni del lavoro e della articolazione degli orari, con nuove forme di flessibilità, favorendo da una parte la conciliazione dei tempi di lavoro e tempi di vita familiare e migliorando dall'altra la qualità di vita dei dipendenti.
7. Le parti si danno atto, al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori alle scelte organizzative dell'Ente che hanno una diretta ricaduta sulle condizioni di lavoro, di assoggettare qualsiasi intervento sull'orario di lavoro al confronto fra le parti. All'esito del suddetto confronto restano comunque immutate le attribuzioni dirigenziali in ordine all'articolazione dell'orario di lavoro.
8. Le parti, al fine di riconoscere al lavoratore il diritto di un momento di necessario ristoro che consenta di recuperare le energie psico-fisiche, richiamano il contenuto del protocollo di intesa siglato dalle parti stesse in data 20/10/2017 con cui veniva estesa la c.d. "pausa breve" da 15 a 20 minuti, purché regolarmente timbrato col sistema automatizzato delle presenze.
9. Le parti concordano che ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 66/2003 la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

Art. 37 - Lavoro straordinario

1. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art.14, comma 4 del CCNL del 1999 in 180 ore annue. Essi possono essere elevati fino a 400 ore in presenza di situazioni eccezionali, sulla base di preventiva richiesta del dirigente competente (per attività di diretta assistenza agli organi istituzionali) per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario.
2. L'Amministrazione invia semestralmente ai soggetti di cui all'art. 10, comma 4 del presente CCDI un'informazione periodica sull'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori, al fine di consentire la verifica congiunta delle condizioni oggettive che ne hanno comportato la sua effettuazione.
3. Le prestazioni rese in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali non concorrono alla determinazione del tetto individuale annuale dello straordinario, né vengono compensate attingendo al relativo fondo. annuale dello straordinario
4. In caso di svolgimento di questo tipo di straordinario, come per le prestazioni rese per consultazioni elettorali e/o referendarie, il lavoratore ha diritto, oltre alla remunerazione, al riposo compensativo se la prestazione è stata effettuata nel proprio giorno di riposo settimanale.
5. In tali ipotesi, ed in deroga al regime giuridico tipico dell'istituto, spetta compenso per lo straordinario anche ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 20, comma 1, del CCNL 16/11/2022.

Art. 38 - Banca delle ore

1. In applicazione dell'art. 33 del CCNL del 16/11/2022 e al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come riposi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore che prevede un conto orario individuale per ciascun lavoratore.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 1/4/99 e dall'art. 38 del CCNL 14/9/2000, il limite massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario da accantonare nella banca delle ore o da porre in pagamento è fissato in complessive 80 ore.

3. Le ore inserite in banca ore sono da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio o l'assenza per astensione obbligatoria per maternità, congedo parentale, infortunio, malattie che si protraggano oltre i 30 giorni, aspettative sindacali e per ulteriori assenze, previste da specifiche norme di legge che ne prorogano il termine di fruizione.
4. Le prestazioni di lavoro straordinario prestate in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e quelle per calamità naturali o eventi straordinari non confluiscono nella Banca delle ore.

Art. 39 - Terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione prevista dall'art. 48, comma 11 lettera a) del CCNL 16/11/2022.
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1 anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa.
4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del CCNL 16/11/2022.
7. In materia di esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità, trovano applicazione le previsioni della vigente normativa.

CAPO X – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, pur operante presso il medesimo Servizio.

Art. 40 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL 21/05/2018;
 - articolo 32, commi 3 e 5, del CCNL 16/11/2022;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - Regolamento per l'erogazione di servizi a favore di terzi resi dalla Polizia Locale, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 138 del 18/12/2018.
2. Il riconoscimento economico, al presente titolo, è effettuato sulla base dei seguenti criteri generali:

- a. i servizi a favore di privati vengono svolti esclusivamente fuori dall'orario di servizio, con prestazione di lavoro straordinario, purché la prestazione di lavoro straordinario non interferisca con l'ordinato e regolare funzionamento del servizio cui l'operatore è addetto e che, pertanto, il singolo dipendente assicuri, comunque, l'assolvimento dell'orario del turno di lavoro ordinario, nel rispetto del quadro normativo vigente;
 - b. il lavoro straordinario prestato dal personale è remunerato nel rispetto di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Regioni-Autonomie Locali e nei limiti e nell'osservanza delle vigenti norme in materia;
 - c. la prestazione in orario straordinario è prioritariamente resa mediante adesione volontaria da parte del personale appartenente al servizio di polizia locale, assicurando pari opportunità di adesione a tutti indistintamente gli operatori, senza possibilità di scelta individuale, fermo restando che, in assenza di un'adeguata adesione volontaria, provvederà, al riguardo, il Responsabile di Servizio con apposite disposizioni organizzative.
3. Ad integrazione di quanto stabilito con il Regolamento per l'erogazione di servizi a favore di terzi resi dalla Polizia Locale, approvato con la deliberazione di C.C. n. 138 del 18/12/2018, nello specifico all'art 9, si concorda che la quota parte residuale, al netto delle somme lorde dovute al personale, dovrà essere utilizzata al 60% per il finanziamento delle spese necessarie al potenziamento dei servizi della Polizia Locale sul territorio e al 40% per le spese di equipaggiamento e attrezzature tecniche del personale del Corpo.

Art. 41 – Proventi delle violazioni al Codice della Strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16/11/2022 le parti prendono atto i contributi datoriali per i nuovi assunti e/o per nuove attivazioni a far data dalla data di entrata in vigore del CCNL 21/05/2018, sono stati destinati al fondo previdenza complementare Sirio Perseo, fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali. Il fondo previdenza complementare Sirio Perseo, ovvero altre forme di previdenza complementare a cui ha aderito il lavoratore, avrà un incremento di € 300,00 (pari ad € 100,00 per ogni anno) per il prossimo triennio a partire dal 2024.
2. Le altre destinazioni previste dall'art. 98 del CCNL 16/11/2022 potranno essere prese in considerazione dall'Organo di governo annualmente, nei limiti dei vincoli previsti dalla normativa vigente.

Art. 42 – Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata "Indennità di servizio esterno".
2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio svolto nel medesimo turno.
3. L'indennità di cui al precedente comma 1, valutato il livello di rischio a cui è esposto il personale del Corpo di Polizia Municipale del Comune di Alessandria, è stabilita in € 4,00 giornalieri, è erogata per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2, e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio. La medesima non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21 maggio 2018. Al personale che presta servizio di "polizia stradale" tale indennità verrà erogata nella misura di € 6,00 per ogni giorno di effettiva prestazione del servizio. A decorrere dall'anno 2024 e per tutto il triennio, sia l'indennità di servizio esterno, pari ad € 4,00/giorno, sia l'indennità di servizio di "polizia stradale", pari ad € 6,00/giorno, avranno un

incremento fino al massimo di € 1,00, solo qualora l'incasso relativo alle sanzioni per le violazioni al Codice della Strada di ciascun anno sia maggiore rispetto all'anno precedente

4. Il Comandante del Corpo (o suo vicario), ove ne sussistano le condizioni giuridiche e normative, individua il personale dipendente avente diritto, sulla base dei servizi prestati dallo stesso, cui corrispondere a cadenza semestrale l'indennità di cui al presente articolo, dandone comunicazione periodica all'ufficio personale.
5. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata di assenza.
6. La presente disciplina trova applicazione dal momento della sottoscrizione del presente contratto.

Art. 43 - Indennità di funzione

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non incaricato di Elevata Qualificazione, per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado ed al ruolo rivestito.
2. Al fine di determinare lo specifico grado rivestito dall'interessato occorre fare riferimento alla legislazione regionale, e più in generale alla tripartizione dei livelli gerarchici normalmente riconosciuta nell'ambito di corpi organizzati:
 - a. Area degli Istruttori (Agenti)– da € 1.300 a max € 1.500;
 - b. Area degli Istruttori (Sottufficiali - Ispettori) – da € 1.500 a max € 1.800;
 - c. Area dei Funzionari (Ufficiali – Vice Commissari) - da € 1.800 a max € 2.200;
 - d. Area dei Funzionari (Ufficiali - Commissari) – da € 2.200 a max € 2.900;
 - e. Area dei Funzionari (Vicario del Comandante) – da € 2.900 a max € 3.000;

(personale Area degli Istruttori - AGENTI)	VALORE ECONOMICO Da 1.300 a 1.500 €
FATTORI	PESO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura di polizia locale 2. Capacità nel gestire la relazione con l'utente del servizio, raccogliendone le istanze e rispondendo ai cittadini con precisione e puntualità 3. Capacità di trovare soluzioni operative e di semplificare / razionalizzare le procedure di lavoro assegnate 4. Impegno e aggiornamento nella conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta 5. Puntualità e precisione della prestazione 	

(personale Area degli Istruttori – SOTTUFFICIALI - Ispettori)	VALORE ECONOMICO Da 1.500 a 1.800 €
FATTORI	PESO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura di polizia locale 2. Disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni 3. Capacità di proporre in autonomia soluzioni operative e di semplificare / razionalizzare le procedure di lavoro assegnate 4. Impegno e aggiornamento nella conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta 5. Coordinamento/motivazione delle risorse umane del proprio ambito organizzativo 	

(personale Area dei Funzionari – Vice Commissari)	VALORE ECONOMICO Da 1.800 a 2.200 €
FATTORI	PESO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura di polizia locale 2. Disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni 3. Capacità di trovare in autonomia soluzioni operative e di semplificare / razionalizzare le procedure di lavoro assegnate 4. Impegno e aggiornamento nella conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta 5. Coordinamento/motivazione delle risorse umane del proprio ambito organizzativo 	

(personale Area dei Funzionari - Commissari)	VALORE ECONOMICO Da 2.200 a 2.900 €
FATTORI	PESO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura di polizia locale 2. Disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni 3. Grado di autonomia nella gestione di situazioni critiche e nella adozione di soluzioni alle stesse, nell'ambito dei processi assegnati 4. Impegno e aggiornamento nella conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta 5. Responsabilità di attività suppletiva del Comandante 	

(personale Area dei Funzionari – Vicario del Comandante)	VALORE ECONOMICO Da 2.900 a 3.000 €
FATTORI	PESO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura di polizia locale 2. Disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni 3. Grado di autonomia nella gestione di situazioni critiche e nella adozione di soluzioni alle stesse, nell'ambito dei processi assegnati 4. Impegno e aggiornamento nella conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta 5. Responsabilità di attività sostitutiva del Comandante 	

3. Nell'ottica di graduare l'indennità di funzione all'interno dei parametri descritti nel comma precedente, l'individuazione del personale e la graduazione della responsabilità assegnata avverrà, apposito e motivato atto scritto da parte del Comandante del Corpo (o suo delegato) con proprio atto formale sulla base della compilazione, per ciascun dipendente destinatario dell'indennità, di una apposita scheda, che individua i fattori ed i relativi pesi (compresi tra 0,1 e 1) e valori economici.
4. In ogni caso, la corresponsione delle indennità di cui sopra avverrà solo nei confronti del personale con punteggio pari o superiori a 0,5 (pari ad almeno la metà del peso previsto per la specifica posizione di lavoro).
5. Le attribuzioni economiche devono risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

6. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattualmente determinate. L'indennità non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro, comunque effettuate, utilizzandosi, ai fini della sua erogazione, il criterio della prevalenza del servizio prestato calcolata con riferimento all'anno di competenza.
7. Alla scadenza dell'annualità, se non diversamente comunicato entro il 31/01 dell'anno successivo, l' indennità si intende tacitamente rinnovata in assenza di specifici atti di revoca o di sospensione da parte del Comandante del Corpo (o suo delegato).
8. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento.
9. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo e viene corrisposto con cadenza annuale; il relativo valore viene, comunque, determinato sulla base della capacità del fondo risorse decentrate di sostenere il relativo finanziamento.
10. In sede di prima applicazione la presente indennità può essere riconosciuta esclusivamente al personale di polizia locale che già aveva in godimento l'indennità medesima.
11. Ulteriori posizioni destinatarie dell'indennità di cui al presente articolo potranno essere individuate da parte del Comandante del Corpo (o suo vicario), con proprio atto scritto e motivato, a seguito della riorganizzazione del servizio stesso e nell'ambito del budget economico annuale destinato al riconoscimento dei trattamenti economici accessori del personale assegnato alle diverse direzioni.
12. Come previsto dall'art. 97 del CCNL 16/11/2022, viene confermata l'indennità vigilanza ex art. 37, comma 1, lett. b) CCNL 6/7/1995 e s.m.i., cumulabile con l'indennità di cui al presente articolo.

Art. 44 - Norma finale

1. Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli, si rinvia al Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 16/11/2022, nonché agli Accordi e ai Contratti Collettivi Nazionale precedenti. Restano salve le prescrizioni normative con i precedenti CCDI, ove non in contrasto con i contenuti del presente.
2. Le parti convengono di rinviare l'attivazione a successiva fase contrattuale, anche a carattere di accordo "stralcio", entro e non oltre il 31/12 c.a, la discussione in merito al welfare integrativo (art. 82 CCNL 2019/2021).
3. Le parti convengono di rinviare l'attivazione a successiva fase contrattuale, anche a carattere di accordo "stralcio", entro e non oltre il 31/12 c.a, la discussione in merito allo smart working (Tit. VI CCNL 2019/2021).