

Comune di BAGNOLO CREMASCO
Provincia di CREMONA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BAGNOLO
CREMASCO**

PARTE NORMATIVA PER GLI ANNI 2023/2025

PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2023

- Art. 1 - Campo di applicazione
- Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art. 3 – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
- Art. 4 – Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
- Art. 5 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 6 - Interpretazione autentica
- Art. 7 - Formazione ed aggiornamento professionale
- Art. 8 - Orario di lavoro
- Art. 9 - Orario di lavoro standard
- Art. 10 - Orario di lavoro straordinario
- Art. 11 - Turnazioni
- Art. 12 - Pausa
- Art. 13 - Orario di lavoro flessibile
- Art. 14 - Smart Working
- Art. 15 – Incarichi di Elevata Qualificazione
- Art. 16 – performance individuale e performance organizzativa
- Art. 17 – progressione economica all'interno dell'area

TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 18 – Fondo risorse decentrate
- Art. 19 - Fondo risorse decentrate: utilizzo
- Art. 20 – Indennità condizioni di lavoro
- Art. 21 – Compensi derivanti da norme di legge
- Art. 22 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 23 – Messi notificatori
- Art. 24 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 25 - Indennità di servizio esterno
- Art. 26 - Disposizioni finali e transitorie

L'anno duemilaVENTITRE, il giorno _____ del mese di luglio
Presso la sede municipale del Comune di Bagnolo Cremasco,
sottoscrivono

- La Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Patrizia Bellagamba
2. Componente	Dott. ssa Aiolfi Sabina
3. Componente	Dott.ssa Manuela Gargioni

- La Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
(CGIL FP)	Cesare Leoni
(CISL FP)	Roberto Dusi
(UIL FPL)	Rosario Miccichè
(CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI)	Pernice Laura

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nominativo
Accavallo Antonia

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (d'ora in poi CCI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione comunale di Bagnolo Cremasco, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le Amministrazioni interessate.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo temporale **1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025**.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

L'avvenuta stipulazione è portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con PEC o con posta elettronica, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

5. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto si rimanda all' Art. 6 del presente CCI.

6. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.

7. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022:

a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree lettere a), b), d), e), f) e g);

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70- bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui

all'art. 84 del CCNL 16/11/2022;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022 (Banca delle ore);

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 16/11/2022;

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16/11/2022;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 16/11/2022;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 16/11/2022 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 16/11/2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 16/11/2022;

- ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) CCNL 16/11/2022; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;
- ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, CCNL 16/11/2022, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), CCNL 16/11/2022.

Art. 4 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il presente CCI ha durata triennale e si riferisce alle materie di cui all'art. 7, del CCNL 16/11/2022, suddette.
2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, lett. a), comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e, comunque, non prima di aver costituito la propria delegazione.
4. La sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
5. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo.
6. 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 oggetto di contrattazione di cui al comma 5 dell'articolo 8 del CCNL 16 novembre 2022.
7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui al comma 6, articolo 8 del CCNL 16 novembre 2022 e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento previsti dalle 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.
8. 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

Art. 5 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 6 - 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 e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
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.

Art. 7- Formazione ed aggiornamento professionale

1. Le parti concordano di assumere la formazione come leva strategica per l'evoluzione professionale e per la condivisione degli obiettivi di modernizzazione, innovazione e cambiamento organizzativo, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione.
2. L'Amministrazione, nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, ai sensi degli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022, predispone annualmente un piano di formazione del personale, nell'ambito del PIAO, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. A tale fine destinerà un adeguato importo, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Non concorrono al predetto budget i corsi di formazione obbligatoria previsti da disposizioni legislative o regolamentari (sicurezza, privacy, anticorruzione e trasparenza) che trovano finanziamento in appositi capitoli di spesa. Ulteriori risorse potranno essere individuate a valere sui risparmi derivanti da eventuali piani di razionalizzazione, nonché dai canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari.
4. A tal fine, le attività formative possono essere suddivise in ambiti tra loro distinti, ciascuno dei quali è regolato in modo diverso in rapporto alla diversità dei destinatari e degli obiettivi formativi:

a) formazione per il personale neo-assunto o da riqualificare: lo scopo è di accrescere alcune conoscenze di base del sistema amministrativo locale dei nuovi assunti o del personale da riqualificare (a seguito di ricollocazione in un diverso profilo professionale) o di aggiornamento per il personale che riprende servizio dopo una lunga assenza (es. malattia, maternità, donne vittime di violenze, ecc.).

b) Formazione legata al ruolo svolto nell'Ente. L'articolazione di questa tipologia di formazione si basa su una versione del modello delle competenze adattata al contesto, in cui viene confrontato il profilo di ciascuna posizione al bagaglio di competenze individuali posseduto dalla persona che la ricopre, in modo da far emergere le reali necessità formative dirette a colmare il divario tra profilo teorico e profilo reale.

c) Corsi obbligatori normati da leggi. Si tratta della formazione obbligatoria che l'Ente deve effettuare nei confronti del proprio personale, ai sensi delle norme di legge quali, ad esempio, il Testo unico sulla sicurezza di cui al d.lgs. 81 del 2008 "attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro". Rientrano in questo ambito, ad esempio, i corsi per la formazione degli addetti antincendio e per gli addetti al primo soccorso, i corsi di formazione e informazione dei lavoratori, i corsi per RLS (rappresentante di lavoratori), corso per il RSPP, per i datori di lavoro, l'addestramento dei lavoratori, formazione continua per gli assistenti sociali, per gli agenti e ufficiali di PL, ecc.

d) Formazione/aggiornamento sulle innovazioni normative e procedurali. Si tratta di formazione breve incentrata sulle più rilevanti innovazioni di carattere normativo emanate nel periodo immediatamente precedente.

e) Formazione per la diffusione delle innovazioni tecnologiche e organizzative. Costituiscono temi esemplificativi di questo tipo di formazione: la firma digitale, l'implementazione dei siti web, la gestione di gare on-line, ecc.

5. L'iscrizione del personale ai corsi avviene su iniziativa del Responsabile del Settore.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione autorizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti, il tempo di tragitto necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa ai fini del raggiungimento del debito orario giornaliero. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. Qualora il corso di formazione abbia una durata maggiore al debito orario lavorativo giornaliero, le ore eccedenti saranno considerate lavoro straordinario a recupero.

7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti corsi di formazione ed aggiornamento a cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto. Il riconoscimento e la validazione di tali attività sono effettuati dal Responsabile del Settore.

8. Il Comune di Bagnolo Cremasco promuove le attività formative di cui al presente articolo direttamente o mediante convenzione con altri Comuni ed enti pubblici.

Art. 8 - Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato, di norma, su sei giorni e gli orari di lavoro si articolano secondo le disposizioni in materia.

2. Ai sensi dell'art. 4 comma 4 del D. Lgs. n. 66 del 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.

3. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate da disposizioni del Responsabile di Settore.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;

5. Il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

6. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a 10 minuti e massimo di 75 minuti. Con disposizione del Responsabile potrà essere stabilito un limite diverso entro comunque un massimo di due ore.

Art. 9 - Orario di lavoro standard

1. Il Comune di Bagnolo Cremasco mantiene il seguente orario di lavoro definito "standard":

- nei giorni di lunedì, mercoledì, giovedì e venerdì: dalle ore 8.00 alle ore 14.00

- il martedì: dalle ore 8.30 alle ore 12.30 e dalle ore 14.30 alle ore 18.30

- il sabato: dalle ore 8.30 alle ore 12.30

FASCIA DI FLESSIBILITÀ:

- in entrata: dalle ore 8.00 alle ore 9.00

- in uscita: dalle ore 14.00 alle ore 15.00

Tranne il martedì e il sabato

2. Sono fatti salvi gli orari dei servizi turnati (Polizia locale) che non rientrano nella tipologia di cui al comma precedente.

Art. 10 - Orario di lavoro straordinario

1. L'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, ordinariamente, non può essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

3. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo destinandoli alla produttività.

4. Il limite massimo individuale è di 180 ore di lavoro straordinario, riproporzionato in caso di part-time.

5. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

6. L'Ente si impegna a fornire alle parti sindacali annualmente la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate e le ore recuperate. Inoltre, su richiesta di parte sindacale, le parti si possono incontrare per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione del suo utilizzo.

Art. 11 - Turnazioni

1. Il personale in turnazione deve essere preventivamente informato della turnazione programmata per il bimestre successivo.
2. 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.

Art. 12 - Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le 6 ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.
2. La fascia temporale nella quale può essere fruita la pausa pranzo il martedì va dalle ore 12.30 alle ore 14.30 (ora di rientro massimo in servizio).
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - a) personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - b) personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - d) personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 13 - Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi soggetti a turnazione, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero.
2. I dipendenti che usufruiscono dell'orario di lavoro standard, usufruiscono dell'orario di lavoro flessibile in entrata ed in uscita.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi dell'orario di lavoro flessibile in entrata e in uscita nell'ambito della medesima giornata.
4. L'eventuale debito orario derivante dalla flessibilità deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso.

Art. 14 - Smart Working

Lo smart working può essere autorizzato secondo la normativa vigente, per periodi limitati, previa stipula di apposito contratto individuale.
Per quanto concerne la regolamentazione dello smart working, si rinvia al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Art. 15 - Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16/11/2022 l'Ente istituisce posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione.

2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle elevate qualificazioni, una somma pari al 25% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle E.Q.

3. La retribuzione di risultato è corrisposta nei termini e con le modalità previste dal regolamento concernente il sistema di misurazione e valutazione della performance approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 37 del 23.03.2019 *“Approvazione del Regolamento sul Sistema di valutazione, misurazione e trasparenza della performance”*, e successive modificazioni e integrazioni. La retribuzione di risultato viene erogata al termine del processo di valutazione della performance dell'Ente secondo il sistema di misurazione e valutazione di cui sopra.

Art. 16 - Performance individuale e performance organizzativa

L'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e alla performance organizzativa è determinata secondo il sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato con GC. n° 37 del 23.03.2019.

Il dipendente partecipa al sistema di valutazione quali-quantitativo in rapporto al periodo di servizio prestato nel corso dell'anno, nonché alla tipologia di rapporto di lavoro (part-time /full/time).

Il periodo minimo per poter accedere alla performance è pari ad almeno 6 (sei) mesi di servizio continuativi.

I dipendenti interessati da processi di mobilità interni saranno valutati nel Settore di appartenenza in proporzione al servizio prestato (il periodo uguale o superiore a 16 gg si considera come un mese intero).

Sono esclusi dalla partecipazione all'assegnazione della performance i dipendenti la cui valutazione è inferiore o uguale a 6/10.

Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'articolo 81 differenziazione del premio individuale

A decorrere dal 01.01.2023 la maggiorazione del premio individuale, di cui all'articolo 81 del CCNL 16.11.2022, spetta al 5% del personale dell'Ente, esclusi gli incarichi EQ, arrotondato per difetto in caso di frazione inferiore a 0,5 e per eccesso in caso di frazione pari o superiore a 0,5. La misura della maggiorazione rimane definita al 30%.

Art. 17 - Progressione economica all'interno dell'area

L'art. 14 del CCNL 16/11/2022 istituisce un percorso di articolato sviluppo economico all'interno delle aree, correlato al diverso grado di abilità professionale acquisito dal personale nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area funzionale di appartenenza, nei limiti delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità, finanziato dal fondo risorse decentrate.

I differenziali stipendiali sono da intendersi come incrementi stabili dello stipendio base, acquisiti fino alla fine del rapporto di lavoro.

In sede di contrattazione integrativa annuale saranno stabiliti il numero dei differenziali stipendiali di area attribuibili per ciascun anno, in correlazione con la quota di risorse del fondo destinate a tale istituto.

I differenziali saranno attribuiti fino a concorrenza del numero massimo fissato annualmente previa graduatoria dei partecipanti alla selezione. L'attribuzione avviene in modo selettivo.

I passaggi da una fascia retributiva all'altra avvengono al termine delle procedure selettive disciplinate nel presente contratto, con decorrenza 1 ° gennaio dell'anno di approvazione della relativa graduatoria, per tutti i lavoratori selezionati in base ai criteri di seguito disciplinati.

L'Amministrazione provvede ad informare tutto il personale dell'avvio delle procedure mediante la trasmissione di un avviso a mezzo e-mail.

La partecipazione alla selezione è a domanda del dipendente. La domanda corredata dal curriculum personale dovrà pervenire al Servizio Personale entro la data indicata.

A seguito della procedura di selezione, alla quale potranno partecipare esclusivamente i dipendenti in possesso dei requisiti di ammissione, verrà approvata una graduatoria finale che verrà elaborata sulla base dei criteri selettivi descritti di seguito.

La graduatoria, approvata con atto del Responsabile del Settore Amministrativo, a seguito della selezione, ha vigenza limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Per il personale iscritto a ordini e albi professionali il differenziale stipendiale è incrementato nel seguente modo:

- € 150,00 per il personale inquadrato nell'area degli istruttori.
- € 200,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed elevate qualificazioni.

Requisiti

Può partecipare alla procedura per l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area il personale dipendente in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data di scadenza del bando, che al 1° gennaio dell'anno di riferimento abbia maturato un'anzianità di **almeno tre anni** nella fascia retributiva di appartenenza dell'area, anche se in posizione di comando, distacco o fuori ruolo o altra posizione giuridica presso altra Pubblica amministrazione ovvero altro ente.

Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti che si trovino in una o più delle seguenti situazioni:

- abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di sanzioni disciplinari superiori alla multa.
- abbiano conseguito un punteggio medio delle tre valutazioni inferiore a 6/10, sulla base del sistema di valutazione esistente nell'ente.
- non possono altresì partecipare i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

I dipendenti in servizio, sottoposti a procedimento disciplinare, sospeso in attesa di definizione del procedimento penale instaurato nei loro confronti, non interessati da misure cautelari di sospensione, possono partecipare alla procedura. In questo caso, l'eventuale attribuzione della fascia economica superiore è sospesa e subordinata alla definizione della formula di piena assoluzione ovvero al provvedimento di archiviazione per infondatezza della notizia di reato, del procedimento penale in corso.

Elementi di valutazione:

I passaggi alle fasce economiche successive a quella di appartenenza sono disciplinati sulla base di graduatorie di merito, tenuto conto preliminarmente degli esiti della valutazione della performance individuale del personale nel triennio precedente, quale elemento distintivo delle capacità professionali certificate dai risultati conseguiti con le modalità previste dal vigente Sistema di misurazione e valutazione del Comune di Bagnolo Cremasco, nonché dal sistema di valutazione adottato dagli enti di provenienza. Si valuta inoltre l'esperienza professionale maturata.

A tal fine, pertanto, si tiene conto:

- a) della media delle tre valutazioni individuali annue o comunque la media delle tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio. Peso pari a 60%.

Si calcola la media aritmetica espressa in centesimi, con arrotondamento alla terza cifra decimale, delle valutazioni del triennio precedente la selezione riportate nella scheda di valutazione delle prestazioni individuali, in base al sistema permanente di valutazione presente nell'ente.

In presenza di due valutazioni nell'arco del triennio, ad es. qualora per un anno la scheda di valutazione sia stata compilata con l'indicazione "Non Valutabile" in base al vigente sistema di valutazione permanente del personale, la media è riferita a due soli anni. In caso di un'unica valutazione espressa nel triennio di riferimento si utilizza esclusivamente la stessa.

Si opera analogamente per i dipendenti con servizio prestato presso altri Enti del comparto nel triennio di riferimento: in tali casi le valutazioni riportate presso altre Amministrazioni sono rapportate alle schede in uso presso questo Ente, riparametrate ed espresse utilizzando la medesima modulazione.

Per il personale comandato, ai fini del calcolo della media, si utilizzano anche le valutazioni espresse dalle Amministrazioni presso cui ciascun dipendente è o è stato assegnato in comando, proporzionalmente al servizio prestato.

In caso di incarico di E.Q. attribuito in corso d'anno, si calcola la media delle due valutazioni riportate nell'anno di riferimento, proporzionalmente al servizio prestato, riparametrate in centesimi.

Per i dipendenti che siano stati trasferiti all'interno dell'ente in corso d'anno, con cambio Responsabile, si calcola la media delle due valutazioni riportate nell'anno di riferimento, proporzionalmente al servizio prestato, riparametrate in centesimi.

b) della esperienza professionale maturata, intesa come anzianità di servizio maturata presso l'amministrazione di Bagnolo Cremasco o presso altre amministrazioni pubbliche di provenienza in caso di mobilità. Peso pari a 40%.

Si calcola il periodo di servizio a tempo sia indeterminato che determinato prestato nell'area di appartenenza.

Sono attribuiti 2,5 punti per trimestre. Per il servizio prestato a tempo parziale non verrà effettuato riproporzionamento, ma sarà computato analogamente al tempo pieno.

Nel computo viene considerato come periodo minimo una frazione di tempo pari a tre mesi, arrotondando per difetto al trimestre immediatamente inferiore.

Per i lavoratori che ricoprono la posizione iniziale di ciascuna area a seguito di progressione verticale e/o concorso interno e/o reinquadramento contrattuale viene azzerata l'anzianità nell'area di provenienza.

Conseguiranno il passaggio i dipendenti classificati secondo l'ordine della graduatoria, in numero pari agli scorrimenti finanziabili con le quote di budget stabilite ogni anno dalla contrattazione integrativa.

Qualora, finanziati i passaggi degli aventi titolo in base alla graduatoria, residuasse un resto della quota di budget assegnata all'area, questa sarà considerata quale residuo che potrà essere riutilizzato nell'anno successivo per le progressioni orizzontali.

In caso di parità di punteggio totale la precedenza in graduatoria sarà riconosciuta:

- in prima istanza, al dipendente con maggiore anzianità nella posizione economica attuale della area di appartenenza;
- in seconda istanza, si valuta l'anzianità di ruolo acquisita presso il Comune;
- in caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità anagrafica con prevalenza del dipendente più anziano di età.

La graduatoria ha l'esclusivo scopo di individuare i dipendenti a cui attribuire il nuovo inquadramento nell'ambito della procedura attivata e viene utilizzata esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.

SCHEDA PER SELEZIONE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Elementi di Valutazione	DESCRIZIONE	PESO PONDERALE %
VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI	media aritmetica delle valutazioni del triennio precedente la selezione	60%

ESPERIENZA MATURATA	anzianità di servizio a tempo determinato e/o indeterminato nella area di appartenenza	40%
--------------------------------	--	-----

Per quanto riguarda gli ulteriori criteri di cui all'art. 14, comma 2, lettera D), numero 3), concernenti le capacità culturali e professionali acquisite attraverso i percorsi formativi, le parti si danno atto che non tutti i dipendenti dell'ente sono stati interessati da percorsi di formazione continua e permanente nel corso degli anni e che, pertanto, occorre costruire un percorso formativo, principalmente attraverso il Piano integrato di attività e organizzazione, al fine di evitare sperequazioni e disparità di trattamento nell'attribuzione delle progressioni all'interno dell'area.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 18 - Fondo risorse decentrate

Il fondo delle risorse decentrate viene determinato con specifico atto dirigenziale all'inizio di ogni anno solare ed è costituito dalle voci delle risorse stabili e variabili, come da art. 79 del CCNL 16/11/2022.

Con determinazione n. 154 del 13.05.2023 è stato costituito il fondo risorse decentrate anno 2023, così come quantificato nel prospetto sotto indicato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
ART. 79 C.1 LETT. a): Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato ex art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018	€ 65.346,97
Incrementi stabili soggetti al limite	
ART. 79 C.1 LETT. a): RIA e assegni ad personam – ex Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018	€ 2.975,57
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	€ 0,00
Totale incrementi stabili	€ 2.975,57
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
ART. 79 C.1 LETT. a): ex Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	€ 1.262,30
ART. 79 C.1 LETT. a): ex Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	€ 1.664,00
ART. 79 C.1 LETT. b): incremento di € 84.50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018-anno 2023	€ 1.521,00
ART. 79 C.1 LETT. d): differenziale PEO personale in servizio alla data del 01/01/2021	€ 1.040,86
Totale incrementi stabili non soggetti al limite	€ 5.488,16
DECURTAZIONI – a detrarre	

Totale decurtazioni parte stabile	€ 0,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite	€ 68.322,54
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	€ 73.810,70

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
ART. 79 C.2 LETT. b): ex Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	€ 4.861,44
Totale voci variabili sottoposte al limite	€ 4.861,44
Decurtazioni risorse variabili sottoposte al limite	
Totale decurtazioni parte variabile sottoposte al limite	€ 0,00
Totale voci variabili soggette al limite al netto di altre decurtazioni	€ 4.861,44
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
ART. 79 C.2 LETT. a): ex Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 – sponsorizzazioni	€ 2.400,00
ART. 79 C.1 LETT. b): incremento € 84.50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018- anno 2021 (se non inserito nel fondo 2022) e 2022	€ 3.042,00
ART. 79 C. 2 LETT. d): - residui anno precedente lavoro straordinario	€ 1.447,87
ART. 80 C.1: residui fondo anno precedente da risorse stabili	€ 1.125,15
ART. 79 C.3: incremento 0.22% monte salari 2018	€ 999,72
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite	€ 9.014,74

II – TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 13.876,18
--------------------------------------	--------------------

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI	€ 87.686,87
--	--------------------

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) -	€ 10.022,93
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015)	€ 4.980,70
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016	€ 10.357,22
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI	€ 47.823,12
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE	€ 62.326,02

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	
Fondo straordinario erogato	

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017	
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	€ 55.328,13
Indennità di Posizione e risultato PO	€ 29.875,00
Fondo Straordinario 2016	€ 0,00
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	€ 0,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	€ 85.203,13
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	€ 47.823,12
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente	€ 37.375,00
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI anno corrente	€ 0,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	€ 85.198,12
Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018)	€ 0,00
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO	OK

Art. 19 - Fondo risorse decentrate: utilizzo

1.L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali stipendiali (ex peo), al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto. Sono inoltre rese di nuovo disponibili le risorse corrispondenti ai predetti differenziali stipendiali, le risorse di cui agli artt. 79 e 80 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- indennità di comparto;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022;
- indennità di turno, indennità per condizioni di lavoro;

f) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022;

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21/05/2018;

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), del CCNL 16/11/2022, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/9/2000;

i) differenziali stipendiali, ex peo.

FONDO	2023
TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE	€ 62.326,02
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI	€ 47.823,12
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO	€ 14.502,90

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE	
Progressioni economiche STORICHE	€ 18.553,16
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	€ 6.700,00
ALTRI UTILIZZI – FONDO STRAORDINARI	€ 5.175,91
Totale utilizzo risorse stabili	€ 30.429,07

Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2023, sono ripartite come segue:

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno 2023	€ 2.062,50
Turno - art. 30 CCNL 2022	€ 3.700,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 84 bis del CCNL 2022 e art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	€ 660,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	€ 600,00
Indennità messi notificatori- art. 54 CCNL 14/9/00	€ 258,21
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f)	€ 7.375,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. i)	€ 480,00

Premi collegati alla performance organizzativa – Obiettivi finanziati con risorse Art. 80 CCNL 2022	€ 4.861,44
Premi collegati alla performance organizzativa – Compensi per sponsorizzazioni Art.80 CCNL 2022	€ 2.400,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 C. 3) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno- di cui il 30% destinato a 5% del personale escluse le EQ (differenziazione del premio individuale- art. 81 CCNL 2022)	€ 9.499,80
Totale utilizzo altre indennità	€ 31.896,95
TOTALE GENERALE UTILIZZO	€ 62.326,02

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO	€ 0,00
VERIFICA RISPETTO ART. 68 COMMA 3 CCNL 2018 La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.	OK

Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro

1. Come indicato dall'art. 84 bis del CCNL 16/11/2022 e dall'art. 70-bis CCNL 21/05/2018, l'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio dei valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, debitamente attestate dal dirigente, e le cui misure sono definite, per ciascuna fattispecie, ai successivi commi 5, 6 e 7, sulla base dei criteri indicati dall'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 comma 3.

3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

4. Le parti convengono di destinare **l'indennità per condizioni di lavoro**:

Rischio:

In presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative che comportino una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come individuati dal DVR dell'ente.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **rischio**:

- a) utilizzo di attrezzature e strumenti atti potenzialmente a determinare lesioni;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al sollevamento carichi;

- c) attività svolte in ambienti esterni potenzialmente pericolosi per i lavori che vi si svolgono (rischio cantiere), ovvero per le particolari condizioni atmosferiche;
- d) uso dell'auto per svolgere l'attività lavorativa all'esterno in maniera prevalente;

Sulla base dei suddetti criteri, le parti individuano il seguente personale che svolge attività esposte a rischi nonché l'importo della relativa indennità da corrispondere:

Autista scuolabus - € 30.00 mensili, riproporzionati rispetto ai giorni di effettivo servizio.

Disagio:

In presenza di condizioni di lavoro, non solo spaziali ma anche temporali, le cui modalità di esecuzione della prestazione siano realmente ed effettivamente caratterizzate da situazioni disagiate.

I fattori rilevanti per il disagio sono: prestazione resa per esigenze e di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa ed effettivamente differenziata da quella degli altri lavoratori e che non caratterizzi in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale.

Inoltre, essendo il disagio sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, il valore dell'indennità di disagio dovrà essere inferiore a quello dell'indennità di rischio.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- A)** prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi, tali da condizionare il benessere extralavorativo: la condizione sfavorevole deve essere intensa e differente rispetto a quella di altri dipendenti con analogo profilo professionale;

Sulla base dei suddetti criteri, le parti non individuano personale che svolge attività esposte a disagio. Pertanto l'indennità non sarà erogata.

Qualora dovessero cambiare le condizioni di lavoro, l'indennità erogata sarà pari a 1,00 euro al giorno di effettiva presenza.

Maneggio di valori (solo denaro contante): ai sensi dell'art. 36 del CCNL 14/09/00 viene riconosciuta una somma di € 0.52/die all'economista comunale e all'ufficiale d'anagrafe designato agente contabile.

Art. 21 - Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, sulla base dei regolamenti in vigore, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse – a titolo esemplificativo – a indagini statistiche, avvocatura, servizi resi a terzi, sponsorizzazioni, incentivi per funzioni tecniche.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle specifiche norme di legge.

3. Si rinvia ai singoli Regolamenti approvati dall'ente per le singole materie.

Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità

(Art. 84 CCNL 16/11/2022)

Ai dipendenti non incaricati di elevate qualificazioni può essere attribuito un incarico per l'esercizio di specifiche responsabilità, mediante provvedimento del Responsabile, e può essere adottato anche in corso d'anno. In tale ultimo caso l'indennità annua è riproporzionata al periodo di effettivo esercizio delle responsabilità.

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità deve comportare, in ogni caso, l'effettiva assunzione di livelli di responsabilità differenziati ed aggiuntivi rispetto alle ordinarie mansioni corrispondenti all'area ed al profilo di inquadramento professionale, tenendo conto che le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più delle fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, assumendo, come valore complessivo dell'indennità riconosciuta la somma del valore riportato nella seguente tabella in corrispondenza della singola fattispecie di responsabilità:

A	<i>Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici in assenza di P.O. - Relazione direttamente con il Segretario Comunale e Assessore</i>	€ 1.500,00
B	<i>Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi</i>	€ 1.000,00
C	<i>Responsabile di attività e/o procedure definite non complesse erogate in autonomia a seguito di indirizzi definiti</i>	€ 500,00
D	<i>Responsabilità di gestione di rendicontazione di risorse</i>	€ 300,00
E	<i>Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori</i>	€ 700,00
F	<i>Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali</i>	€ 500,00
G	<i>Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con enti e/o istituzioni esterne, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali</i>	€ 700,00

Si ritiene di valorizzare prioritariamente le seguenti figure incaricate di effettive e documentate responsabilità che siano risultanti da atti di incarico e non rientranti nei normali compiti di istituto:

- RESPONSABILITA' SERVIZI DEMOGRAFICI dal 01.06.2023: importo annuo euro 1.500,00 (RESPONSABILITA' B+F);
- RESPONSABILITA' SERVIZIO ECONOMATO E GESTIONE ECONOMICA DEI SERVIZI SCOLASTICI dal 01.06.2023: importo annuo euro 2.000,00 (RESPONSABILITA' B+D+G);
- RESPONSABILITA' SERVIZIO-SOCIO ASSISTENZIALE dal 01.01.2023: importo annuo € 3.000,00 (RESPONSABILITA' A+B+F);

- RESPONSABILITA' PROCEDURE RDO AFFERENTI IL SETTORE TECNICO-MANUTENTIVO dal 01.01.2023: importo annuo € 1.500,00 (RESPONSABILITA' B+F);

L'indennità viene erogata annualmente contestualmente all'erogazione dei premi correlati alla performance.

Si ritiene inoltre di dover prevedere una indennità di € 240,00 annue lorde per i dipendenti che non risultino incaricati di elevata qualificazione per compensare:

- le specifiche responsabilità del personale appartenente alle aree degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari, a cui è stata attribuita la qualifica di ufficiale di stato civile e anagrafe.

Art. 23 - Messaggi notificatori

In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14/9/2000, si prevede che una quota parte pari al 40% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.

Art. 24 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e iniziative di carattere privato

1. i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale della Polizia Locale per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico degli organizzatori. La giornata del riposo compensativo, da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo, sarà individuata dal lavoratore interessato e compatibilmente con le esigenze di servizio a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario.

2. Il reclutamento del personale avverrà su base volontaria e il numero dei contingenti è determinato dal Comando, tenuto conto delle esigenze del servizio.

3. I soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative provvedono al rimborso dei costi sostenuti dall'Amministrazione Comunale sia relativi alla retribuzione del personale interessato, sia agli eventuali giorni di riposo compensativo, sia dei costi gestionali ed organizzativi.

Art. 25 - Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, così come individuato dal dirigente del servizio competente, ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. L'indennità di cui al precedente comma è quantificata in € 1,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento del servizio esterno e trova copertura nel fondo per le risorse decentrate.

3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 16/11/2022 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

Art. 26 - Disposizioni finali e transitorie

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto integrativo, per quanto non in contrasto con eventuali disposizioni di legge o di CCNL sopravvenute.

3. L'approvazione del presente contratto, per le materie dal medesimo disciplinate, comporta l'abrogazione dei contratti collettivi integrativi precedentemente sottoscritti, solo per quanto non previsto dal presente atto.

Letto, confermato e sottoscritto.

Dott.ssa Patrizia Bellagamba _____

Dott. ssa Aiolfi Sabina _____

Dott.ssa Manuela Gargioni _____

Cesare Leoni _____

Roberto Dusi _____

Rosario Micciché _____

Pernice Laura _____

Accavallo Antonia _____