



Largo Europa, 5
35018 San Martino di Lupari
Tel. 049 946 04 08
Cod. Fisc. 81000530287
www.comune.sanmartinodilupari.pd.it

CITTÀ DI SAN MARTINO DI LUPARI

PROVINCIA DI PADOVA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2023-2025

Premesso che:

- a) dagli incontri di delegazione trattante indetti per definire il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2023-2025, comprensivo della destinazione delle risorse economiche 2023/2025, è stata concordata l'ipotesi di contratto sottoscritta in data 18.12.2023;
- b) il Presidente di Parte Pubblica e Responsabile dei servizi finanziari ha predisposto la Relazione Illustrativa e Tecnico Economica ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, del D.lgs. n.165/2001;
- c) il Revisore dei Conti in data 21.12.2023 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art.40-bis, comma 1, del D.lgs. n.165/2001;
- d) la Giunta Comunale con deliberazione n.185 del 22.12.2023 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI in oggetto;

SI SOTTOSCRIVE IN VIA DEFINITIVA

l'allegato Contratto Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2023-2025 comprensivo della destinazione delle risorse economiche 2023-2025 del personale del Comune di San Martino di Lupari.

San Martino di Lupari, li 28.12.2023

Per la delegazione di parte pubblica:

Enrico Vanzo – Presidente

Firma

Patrizia Tomasi - Componente

Firma

Per la delegazione di parte sindacale:

RSU CISL FPS - Franca Baldassa (delega alla firma del rappresentante territoriale Ettore Furlan prot.21815 del 13.12.2023)

Firma

RSU CISL FPS - Paolo Abbiendi

Firma

RSU FP CGIL - Alessandra Petrin

Firma

RSU UIL FPL - Fabio Perin

Firma

Territoriale UIL FPL – Paolo Manfrin

Firma

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	1
CAPO I – Disposizioni Generali	1
Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	1
Art. 2 – Verifiche dell’attuazione del contratto	1
Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	1
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	2
CAPO I – Risorse e Premialità.....	2
Art. 4 – Quantificazione delle risorse.....	2
Art. 5 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate	2
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	3
Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	3
Art. 7 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16.11.2022)	3
Art. 8 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance individuale	3
Art. 9 – Perequazione.....	4
CAPO III – Titolari di incarichi di Elevate Qualificazioni	4
Art. 10 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevate Qualificazioni e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all’art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16.11.2022 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)	4
CAPO IV – Progressione economica orizzontale	5
Art. 11 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	5
(art. 7, comma 4, lett. c) e art.14 comma 2 CCNL 16.11.2022)	5
CAPO V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	6
Art. 12 – Principi generali.....	6
Art. 13 – Indennità condizioni di lavoro.....	6
(art. 7, comma 4, lett. d) e art.84-bis CCNL 16.11.2022, art. 70-bis CCNL 21.05.2018)	6
Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità	8
(art. 7, comma 4, lett. f) e art. 84 CCNL 16.11.2022)	8
Art. 15 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	9
Art. 16 – Incentivazione a favore dei messi notificatori	9
Art. 17 – Indennità di servizio esterno.....	9
Art. 18 - Indennità di turno	9
Art. 19 Indennità prestata per attività in giorno festivo.....	10
TITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI.....	10
CAPO I – Specifici Istituti	10
Art. 20 – Welfare integrativo	10
Art. 21 – Destinazione proventi ex art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 per previdenza.....	10
Art. 22 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	10
Art. 23 –Criteri di individuazione delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita	11
Art.24 – Finanziamento degli incarichi di Elevate Qualificazioni	11
Art. 25 – Innovazioni tecnologiche	11
Allegato “A” al CCDI 2023/2025.....	12
Allegato B: accordo utilizzo risorse (pagina seguente)	12

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato 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, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal primo giorno del mese successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
6. Le disposizioni contenute in precedenti contratti conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro. Le disposizioni del CCDI 2019/2021 si considerano, invece, sostituite da quelle del presente CCDI per quanto riguarda gli effetti concernenti le annualità a partire dal 2023.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto

(art. 8, comma 7, CCNL 16.11.2022)

1. Ciascuna delegazione trattante, per verificare lo stato di attuazione del contratto, potrà richiedere un incontro mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 gg. dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

(art. 49 D.Lgs. n. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL 16.11.2022)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
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. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 120 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 4 – Quantificazione delle risorse (art. 79 CCNL 16.11.2022)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dagli artt.79-80 del CCNL 16.11.2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, nonché gli eventuali incrementi previsti dalla normativa o dalla contrattazione nazionale.
2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione per ciascuna annualità delle seguenti risorse variabili aggiuntive:
 - art. 79, comma 2 del CCNL 16.11.2022, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
 - art.79, comma 3 del CCNL 16.11.2022, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,22% su base annua del monte salari dell'anno 2018, da ripartirsi fra fondo del trattamento accessorio e fondo delle posizioni organizzative;
 - risorse di cui all'art.67, comma 3, lett.a) (art.43 della L. n.449/1997 – sponsorizzazioni e convenzioni con soggetti pubblici e privati);
 - risorse di cui all'art.208, commi 4-5-5bis del D.lgs. n.285/1992 (Codice della Strada).

Art. 5 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL 16.11.2022)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa ed individuale;
 - b. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 e art.84-bis del CCNL 16.11.2022;
 - c. indennità di turno e indennità prestata per attività in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;
 - d. indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
 - e. indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - f. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21.05.2018;
 - g. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), del CCNL 21.05.2018;
 - h. differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 16.11.2022)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e. attribuzione selettiva di una quota non superiore al 60 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f. attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 40% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.

Art. 7 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

(art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16.11.2022)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale, senza tener conto delle categorie.
2. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a. ferie;
- b. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio o a malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita ai sensi dell'art.50 del CCNL 16.11.2022;
- c. congedo di maternità o paternità, compresa l'interdizione anticipata;
- d. permessi ai sensi della legge 104/1992;
- e. riposo compensativo in sostituzione di prestazioni straordinarie debitamente autorizzate;
- f. donazione del sangue e del midollo osseo.

La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata in proporzione all'effettiva presenza in servizio, previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi di performance organizzativa non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

(art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022 - art. 7, comma 4, lett. b-ae) CCNL 16.11.2022)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle

risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Responsabile di Area e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

2. La quota di premio correlato alla performance individuale verrà erogata in proporzione all'effettiva presenza in servizio, previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, tenuto conto dell'assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno, dell'eventuale rapporto a tempo parziale e delle assenze dal servizio così come disciplinate al precedente art. 7.
3. In attuazione dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale così determinato:
 - Le risorse da erogare a titolo di premio correlato alla performance individuale sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti aventi diritto, considerando il personale a tempo parziale come unità intera e con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio teorico pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui all'art.80, comma 2, lett. b) del CCNL 16.11.2022;
 - Ad una percentuale pari al 5% dei dipendenti in servizio di ciascuna categoria, con arrotondamento all'unità superiore, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del 30% del valore teorico medio pro-capite come indicato al punto precedente. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente. In caso di ulteriore parità fra due o più dipendenti appartenenti alla stessa categoria che risultino beneficiari della maggiorazione, sarà attribuita un'unica maggiorazione che sarà suddivisa fra i suddetti dipendenti.

Art. 9 – Perequazione (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL)

1. La quota di premio correlata alla performance organizzativa ed individuale sarà decurtata come segue: ogni 1000 euro verrà effettuato un abbattimento di 1/12 di premialità, fino ad un massimo del 50% della quota teorica individuale, in relazione alla corresponsione degli incentivi di cui al titolo II - capo V del presente accordo, finanziati con specifiche disposizioni di legge. L'ammontare delle riduzioni predette è distribuito a tutti i dipendenti beneficiari dei premi correlati alla performance in proporzione al premio individuale attribuito.

CAPO III – Titolari di incarichi di Elevate Qualificazioni

Art. 10 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevate Qualificazioni e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16.11.2022 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato degli incaricati di elevate qualificazioni una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei dipendenti incaricati di EQ.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di posizione di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata in base all'esito della valutazione annuale secondo la metodologia adottata dall'ente.
4. I compensi accessori, che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16.11.2022, si aggiungono alla

retribuzione di risultato, la quale viene ridotta di 1/12 per ogni 1000 euro corrisposti a titolo dei predetti compensi, fino ad un massimo del 50% della quota teorica individuale. L'ammontare della riduzione apportata è distribuito agli altri funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

CAPO IV – Progressione economica orizzontale

Art. 11 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

(art. 7, comma 4, lett. c) e art.14 comma 2 CCNL 16.11.2022)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. n.165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato di ciascuna categoria giuridica, in rapporto al numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area e alle relative risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 CCNL 16.11.2022, che sono determinate nell'accordo di utilizzo delle risorse allegato al presente CCNL con riferimento al triennio considerato o in sede di eventuale accordo annuale. Al fine di garantire una distribuzione tendenzialmente equilibrata delle progressioni all'interno delle diverse categorie, sarà condivisa con le OO.SS. e RSU la metodologia applicativa dell'istituto.
3. Per garantire la selettività nell'attribuzione delle progressioni orizzontali, non potrà essere attribuito per ciascuna annualità e per ciascuna area professionale un numero di progressioni orizzontali superiore al 50%, eventualmente approssimato all'unità intera superiore, dei dipendenti aventi i requisiti per concorrervi.
4. La progressione economica avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto ovvero dell'anno in cui è attivato l'istituto.
5. Per concorrere alla progressione economica orizzontale sono richiesti i seguenti requisiti:
 - Non aver beneficiato di alcuna progressione economica orizzontale negli ultimi due anni, tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - Assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni, in caso di procedimenti disciplinari pendenti si applica quanto previsto all'art.14, comma 2, lett.a CCNL 16.11.2022;
6. I criteri per l'effettuazione delle progressioni sono i seguenti:
 - a) Media delle ultime tre valutazioni annuali della performance individuale conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. In presenza di un numero inferiore di valutazioni il dipendente avrà un punteggio proporzionalmente inferiore. Tale elemento avrà un peso del 60%;
 - b) Esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento, calcolata secondo come segue: 1 punto per ogni intero anno di esperienza dall'ultima progressione orizzontale effettuata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. Tale elemento avrà un peso del 40%.

c) È attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% della somma dei punteggi ottenuti sulla base dei criteri di cui alle lettere precedenti ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche nell'attuale area professionale di appartenenza da più di sei anni.

A parità di valutazione attribuita, approssimata al centesimo, i criteri per definire la graduatoria saranno nell'ordine:

- anzianità complessiva, sia a tempo determinato che indeterminato, senza soluzione di continuità, del dipendente nel comparto Funzioni locali;
- in caso di ulteriore parità, maggiore età anagrafica.

6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 5, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite al comma 2 del presente articolo. Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.
7. La suddivisione fra aree professionali delle progressioni orizzontali è stabilita nell'accordo di utilizzo risorse.

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

Art. 12 – Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Responsabile di Area di concerto con il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria in quanto Responsabile del Personale, salvo dove diversamente specificato negli articoli seguenti.
3. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
4. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
5. Eventuali economie derivanti dalla ripartizione delle risorse di ogni singolo istituto di cui al presente capo, confluiranno nel fondo relativo alla performance organizzativa ed individuale.
6. Il dipendente beneficiario può chiedere di ricevere l'indennità annualmente senza acconti mensili, ove previsti nelle disposizioni seguenti.

Art. 13 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. d) e art.84-bis CCNL 16.11.2022, art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, secondo le seguenti misure:
 - espletamento di attività esposta a rischio: euro 3,50 al giorno;
 - espletamento di attività disagiata: euro 11,50 al giorno;
 - espletamento di maneggio valori: euro 2,50 al giorno.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, fino ad un massimo di € 15,00.
3. L'erogazione della indennità al personale interessato avviene secondo due modalità alternative:
 - a. a decorrere dal 2024, limitatamente all'attività esposta a rischio e al maneggio valori, con riferimento ai dipendenti per cui le condizioni di erogazione dell'indennità di cui al presente articolo risultano stabilmente esistenti, è erogato un acconto mensile nella misura di € 60,00, da riproporzionare in caso di lavoro a tempo parziale verticale, con saldo dopo il termine dell'annualità sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - b. nelle altre fattispecie, annualmente previo resoconto del Responsabile competente e sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
4. Le giornate di effettivo svolgimento delle suddette attività sono oggetto di riscontro annuale da parte dei responsabili delle aree di appartenenza e non devono essere computate tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.
5. Si individuano le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità in parola:
 - a) **ATTIVITÀ A RISCHIO:**

Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; servizi in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; l'esecuzione di interventi di segnaletica stradale e l'esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione.

Rientrano le attività svolte dal personale dipendente iscritto nella posizione assicurativa INAIL relativa ad operai ed addetti alla cucina;
 - b) **ATTIVITÀ DISAGIATE:**

Prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori del turno della reperibilità. La chiamata dovrà essere effettuata direttamente dal Sindaco o da un suo delegato.

Condizioni:

 - la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità;
 - il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio.

Le attività di cui di cui sopra non danno diritto alla percezione di indennità qualora vengano svolte in prosecuzione dell'orario di lavoro.

Si precisa che tale indennità non remunera situazioni derivanti dall'istituto della reperibilità prevista all'art. 24 del CCNL 21.05.2018.
 - c) **MANEGGIO VALORI:**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

 - Economo comunale;
 - Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale con le incombenze previste dagli artt. 93 e 233 del D.lgs. n. 267/2000.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità per maneggio valori è di competenza del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, che attesta la sussistenza effettiva del presupposto legittimante l'attribuzione.

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità
(art. 7, comma 4, lett. f) e art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari, non titolari di incarico di elevate qualificazioni. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dall'ente.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente delle fattispecie di rilevante responsabilità, di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:
 - a. Responsabilità continuativa di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro, composti da almeno due dipendenti (escluso il coordinatore);
 - b. Responsabilità di istruttoria di interi procedimenti particolarmente complessi che, in via indicativa, può ricorrere al massimo per un dipendente per ciascuna area di lavoro e si conviene che in caso di attribuzione contestuale degli stessi procedimenti complessi a più di una persona l'indennità prevista dalla tabella del comma 3 venga ripartita tra i dipendenti che condividono la responsabilità;
 - c. Responsabilità di attività sostitutiva di Responsabile di Area, previa nomina con decreto del Sindaco, nell'ambito delle competenze esercitabili;
 - d. Responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP secondo la normativa in materia di contratti pubblici in più procedure di affidamento nel medesimo ambito;
 - e. Responsabilità attribuite con atto formale derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale nonché di Responsabile di tributo.
3. La specifica responsabilità:
 - a) può essere attribuita annualmente con apposito provvedimento dal Responsabile di Area competente, secondo il modello allegato A) al presente accordo, da adottare a inizio anno ovvero quando se ne verificano le condizioni legittimanti, sentito il Segretario generale e previo coordinamento fra i responsabili di servizio; con riferimento al 2023 l'attribuzione può avvenire anche a seguito della stipula del presente contratto laddove le condizioni legittimanti fossero state già presenti in corso d'anno, previo coordinamento fra i responsabili di servizio;
 - b) l'importo base annuo dell'indennità, riproporzionato in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, è pari a € 750,00, che a decorrere dal 2024 è erogato mediante un acconto mensile nella misura di € 60,00 e un saldo dopo il termine dell'annualità sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - c) le indennità di cui sopra vengono ridotte proporzionalmente, previa informazione sindacale, qualora l'importo stanziato in sede di accordo annuale sulla distribuzione del fondo non sia sufficiente a remunerare tutte le specifiche responsabilità attribuite;
 - d) è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
4. L'indennità di cui al presente articolo, legata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui è correlata, può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoche. La sua corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno.
5. Le indennità per specifiche responsabilità sono proporzionate al periodo di servizio prestato in base ai medesimi criteri previsti per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa.

Art. 15 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge
(art. 7, comma 4, lett. g), e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16.11.2022)

1. I dipendenti cui si applica il presente CCDI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.

Art. 16 – Incentivazione a favore dei messi notificatori

Ai sensi dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000, per ogni rimborso spese di notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sarà riservato un compenso di € 1,80 all'addetto alla notificazione degli stessi.

Art. 17 – Indennità di servizio esterno
(art. 7, comma 4, lett. e) e art. 100 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza, come individuati dal Comandante, compete un'indennità giornaliera pari a € 2,50.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede dell'Ente superiori al 70% della prestazione lavorativa giornaliera.
3. Non è cumulabile con l'indennità "condizioni di lavoro".
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
5. L'indennità è erogata dal 2024 mediante acconto mensile nella misura di € 25,00, da riproporzionare in caso di lavoro a tempo parziale, con saldo dopo il termine dell'annualità, sulla base delle effettive giornate di servizio esterno attestate in apposita rendicontazione da parte del Comandante.
6. Le parti concordano di valutare per le annualità dal 2024 in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse la possibilità di aumentare l'importo di cui al comma 1, anche in considerazione dell'eventuale stanziamento di risorse di cui all'art.208, commi 4-5-5bis del D.lgs. n.285/1992 (Codice della Strada).

Art. 18 - Indennità di turno
(art. 30, commi 5 ss CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità di turno compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro in turni giornalieri.
2. È corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno, nella misura prevista dall'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022.
3. L'indennità di turnazione remunera altresì il servizio svolto in occasione delle festività infrasettimanali.
4. L'indennità è erogata dal 2024 mediante acconto mensile nella misura di € 150,00, da riproporzionare in caso di lavoro a tempo parziale, con saldo dopo il termine dell'annualità.

Art. 19 Indennità prestata per attività in giorno festivo
(art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000 integrato dall'art. 14 CCNL 5.10.2001)

1. Al dipendente che per esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale (coincidente di norma con la Domenica) sarà corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) del CCNL 16.11.2022 con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 gg. e comunque non oltre il bimestre successivo.

TITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI

CAPO I – Specifici Istituti

Art. 20 – Welfare integrativo
(art. 7, comma 4, lett. h) CCNL 16.11.2022)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'Ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per le finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Art. 21 – Destinazione proventi ex art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 per previdenza
(art. 98 comma 1 lett. a) CCNL 16.11.2022)

1. Con apposita deliberazione di giunta Comunale o nella deliberazione di Giunta comunale che definisce la destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 208, commi 4 lett.c) e 5 del Codice della Strada (D.Lgs. n. 285/1992) è stanziata una quota pari a € 800,00 per ogni dipendente comunale inquadrato in profili professionali appartenenti all'area della vigilanza e assegnati al Comando di Polizia Locale.
2. Tale quota dei proventi destinata ad integrare misure di previdenza complementare confluisce unicamente all'interno del Fondo Perseo Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
3. La quota individuale di partecipazione al Fondo di cui al comma 1 è riproporzionata per i dipendenti a tempo parziale e per quelli assunti o cessati in corso d'anno e commisurata al periodo di servizio prestato in base ai medesimi criteri previsti per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa.

Art. 22 – Salute e sicurezza sul lavoro
(art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

3. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 23 –Criteri di individuazione delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita
(art. 36 CCNL 16.11.2022)

1. L'Amministrazione nell'individuazione delle fasce orarie di flessibilità al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, deve tener conto dei criteri legati alle esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate all'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che, per la loro dislocazione, consentono la raggiungibilità con vari mezzi.
2. In luogo di quanto previsto dall'art.19 del CCDI 2008-2011, si prevede per la generalità dei dipendenti una fascia di flessibilità di 40 minuti, compatibilmente con le esigenze di servizio e dovendo garantire gli orari di apertura al pubblico, che preveda la possibilità di anticipare l'entrata, mattutina e pomeridiana, di 20 minuti o di posticipare l'entrata, mattutina e pomeridiana di 20 minuti, di anticipare l'uscita, mattutina e pomeridiana, di 20 minuti o di posticipare l'uscita, mattutina e pomeridiana di 20 minuti, con raccomandazione generale di completare l'orario giornaliero teorico e comunque con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro il mese successivo, in accordo con il responsabile di riferimento del singolo dipendente. L'eventuale credito orario potrà essere utilizzato entro il mese successivo, dopo di che verrà azzerato. Rimane stabilito che nei giorni di rientro pomeridiano la pausa può essere ridotta fino a un minimo di mezz'ora.

Art.24 – Finanziamento degli incarichi di Elevate Qualificazioni
(art. 7, comma 4, lett. u) e art.17, comma 6 CCNL 16.11.2022)

Le risorse di cui all'art.79, comma 3, del CCNL 16.11.2022, pari a € 1.667,43, sono destinate integralmente ogni anno a incrementare le risorse per le posizioni organizzative di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022, purché l'Amministrazione abbia stanziato nella parte variabile del fondo delle risorse accessorie le risorse di cui all'art.79 comma 3. Laddove queste ultime risorse non vengano utilizzate, le relative somme riconfluiscono automaticamente in tutto o in parte nel Fondo del trattamento accessorio del personale dipendente.

Art. 25 – Innovazioni tecnologiche
(art. 7, comma 4, lett. t) CCNL 16.11.2022)

1. Le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Allegato "A" al CCDI 2023/2025

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ANNO _____ - Area _____

DIPENDENTE

Cognome

Nome

Profilo professionale

Area professionale

Elenco delle fattispecie di responsabilità	Periodo di assegnazione
a) Responsabilità continuativa di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro, composti da almeno due dipendenti (escluso il coordinatore) Descrizione:	
b) Responsabilità di istruttoria di interi procedimenti particolarmente complessi Descrizione:	
c) Responsabilità di attività sostitutiva di Responsabile di Area Descrizione:	
d) Responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP secondo la normativa in materia di contratti pubblici in più procedure di affidamento nel medesimo ambito Descrizione:	
e) Responsabilità attribuite con atto formale derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale nonché di Responsabile di tributo Descrizione:	
Indennità attribuita	Euro

Coordinamento fra Responsabili di Area in data _____

Li, _____ / ____ / ____

Visto, il Segretario Generale

Il Responsabile dell'Area

Allegato B: accordo utilizzo risorse (pagina seguente)