Città di Novi Ligure

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023 – 2024 - 2025

SOMMARIO

TITOLO I° - DISPOSIZIONI GENERALI	Pag. 3
Articolo 1 – Oggetto e obiettivi	Pag. 3
Articolo 2 – Ambito di applicazione	Pag. 3
Articolo 3 – Durata – Revisione	Pag. 3
Articolo 4 – Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI	Pag. 4
TITOLO II° - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO	Pag. 5
Articolo 5 – Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili	Pag. 5
TITOLO III° - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	Pag. 7
Articolo 6 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 7
Articolo 7 – Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 8
TITOLO IV° - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE	Pag. 9
Articolo 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022	Pag. 10
TITOLO V° - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI	Pag. 11
Articolo 9 - Indennità condizioni di lavoro (articolo 70-bis CCNL 21 maggio 2018)	Pag. 11
Articolo 10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 12
TITOLO VI° - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	Pag. 14
Articolo 11 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	Pag. 14
TITOLO VII° - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO	Pag. 15
Articolo 12 – Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)	Pag. 15
Articolo 13 – Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 15
Articolo 14 - Lavoro straordinario (articolo 32 CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 16
Articolo 15 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)	Pag. 17
Articolo 16 – Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 18
Articolo 17 - Flessibilità dell'orario di lavoro (articolo 36 CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 18
Articolo 18 - Servizio mensa e buono pasto (articolo 35 CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 19
TITOLO VIII° - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Pag. 20
Articolo 19 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (articolo 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 20
Articolo 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (articolo 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 20
TITOLO IX° – DISCIPLINE PARTICOLARI	Pag. 21
Articolo 21 - Innovazioni tecnologiche e formazione	Pag. 21
Articolo 22 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 21
TITOLO X° – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE	Pag. 22
Articolo 23 - Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 22
Articolo 24 – Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)	Pag. 23
DICHIARAZIONI CONGIUNTE	Pag. 25
Tabella ipotesi utilizzo fondo risorse decentrate anno 2023 (previsione)	Pag 26

TITOLO I° - DISPOSIZIONI GENERALI

ARTICOLO 1 - OGGETTO E OBIETTIVI

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.
2. In particolare, il presente CCI dà attuazione all'articolo 8 del CCNL (16 novembre 2022) triennio 2019-2021, il quale stabilisce che "*il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del citato comma 4 possono essere negoziati con cadenza annuale*".
3. Il presente CCI ha lo scopo di dare una base "normativa" di orizzonte triennale, riservando, già a partire dall'annualità 2023, ad una separata negoziazione la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa. Esso costituisce, pertanto, uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna, e, nel contempo, tende alla tutela degli interessi dei lavoratori, nonché alla crescita professionale degli stessi, attraverso la valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e, con essa, la premiazione del merito.
4. Le disposizioni riportate nell'articolo 40, commi 3-bis e 3-quinquies, del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., stabiliscono espressamente che per le Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, dello stesso D.Lgs. n. 165/2001 – ivi inclusi i Comuni, le Province e tutti gli altri Enti Locali - "*la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali*". Le medesime Pubbliche Amministrazioni in parola, quindi, "*non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile*". È, pertanto, interesse comune e condiviso delle OO.SS., della RSU e della Delegazione pubblica, Parti di questo CCI, l'impostazione e la definizione – a livello decentrato - di una contrattazione integrativa conforme ai surrichiamati principi ordinamentali dettati dal legislatore con il ripetuto D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i.

ARTICOLO 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Novi Ligure, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

ARTICOLO 3 - DURATA - REVISIONE

1. Il presente CCI ha durata triennale per il periodo 2023-2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

ARTICOLO 4 - TEMPI, MODALITÀ E PROCEDURE DI VERIFICA SULL'ATTUAZIONE DEL CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

TITOLO II° - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

ARTICOLO 5 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'articolo 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite, tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'articolo 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'articolo 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
   a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
   b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
   c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
   d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

   In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono, altresì, sui seguenti principi fondamentali:
   a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
   b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
   c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
   d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
      - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
      - la programmazione operativa e gestionale;
      - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
      - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
      - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti; - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
   e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.
4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
5. Una volta raggiunta la pre-intesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione

economico finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

TITOLO III° - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

ARTICOLO 6 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ARTICOLO 7, COMMA 4, LETTERA B), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. È costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Per poter beneficiare della liquidazione della quota intera occorre aver svolto almeno otto mesi di presenza in servizio anche non continuativi (sono considerati giorni lavorativi: i giorni prestati in servizio effettivo, i periodi di ferie e i recuperi banca ore, i periodi di congedo obbligatori di maternità, paternità e parentale, i periodi di qualsiasi malattia certificata).
4. Il Dirigente è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti le attività e i risultati attesi ad inizio anno.
5. Ogni Dirigente dopo aver eseguito la valutazione dell'attività svolta da ogni singolo dipendente, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziate tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.
7. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.
9. Anche il sistema d'incentivazione direttamente correlato al miglioramento/mantenimento quali-quantitativo dei servizi e prodotti, attraverso il quale l'Amministrazione decide di adeguare la disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, deve essere accertabile con l'utilizzo di adeguati metodi.
10. L'incremento deve essere comunque correlato ad uno o più obiettivi di miglioramento della performance organizzativa o di attivazione di nuovi processi, relativi ad uno o più servizi, individuati dall'ente nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di pianificazione della gestione; si deve trattare, comunque, di obiettivi che richiedano il concreto, diretto e prevalente apporto del personale dell'ente.
11. Le risorse aggiuntive devono essere previste negli strumenti di programmazione e di bilancio dell'ente, sulla base della decisione assunta dalla Giunta, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione.
12. Il riconoscimento del premio riferito al progetto di mantenimento/miglioramento della performance generale dell'Ente è subordinato al raggiungimento di un adeguato livello dei risultati conseguiti dalle strutture operative, nonché dall'ente nel suo complesso (performance organizzativa), così come rilevato dalla Relazione sulla performance (documento conclusivo del Ciclo della performance) e certificato dal Nucleo di valutazione.
13. Infine, si rimarca che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità che prescindono dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa (performance individuale) attuata in base a quanto definito nella metodologia di valutazione adottata dall'Ente. I premi correlati alla performance individuale e organizzativa (c.d. incentivo al merito e alla produttività) dovranno essere improntati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.

ARTICOLO 7 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ARTICOLO 81 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. È costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Al 5% dei dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attributi al personale valutato positivamente.
3. L'ufficio Personale comunicherà ai Dirigenti il numero dei dipendenti ai quali attribuire la maggiorazione in base alla dotazione organica.
4. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
   a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
   b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
   c) anzianità di servizio presso il Comune di Novi Ligure.

TITOLO IV° – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

ARTICOLO 8 - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (ARTICOLO 14 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;

c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso dal Dirigente dell'Ufficio Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;

d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati. Non verranno accettate domande incomplete;

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

a.1) *MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI*: (articolo 14, comma 2, lett. d) punto 1).

Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 60%; punteggio massimo attribuibile: 60[1].

Verranno considerate solo le valutazioni ricevute per il servizio prestato nell'Amministrazione comunale di Novi Ligure, anche se non consecutive

b.1) *ESPERIENZA PROFESSIONALE* (articolo 14, comma 2, lettera d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 punti per ogni anno di anzianità nell' area di appartenenza, per la quale concorre per l'attribuzione del differenziale.

Il numero massimo degli anni (gli anni vanno calcolati esclusivamente interi senza arrotondamenti) è stabilito in 20 per un massimo di 40 punti; il peso massimo è stabilito nel 40%.[2]

Verranno considerati gli anni prestati nell'Amministrazione comunale di Novi Ligure e in altre amministrazioni pubbliche.

f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

1) al dipendente che ha una maggiore permanenza nella posizione economica di appartenenza;

---

[1] *Esempio valutazioni 100 – 90 – 80 = media 90 – punteggio 100 (punti 54).*

[2] *Esempi: anni si servizio 10 e mesi 6 = valutati anni 10 x 2 = punteggio 20*
Esempi: anni si servizio 20 e mesi 11 = valutati anni 20 x 2 = punteggio 40

2) al dipendente che ha maggiore anzianità di servizio anche presso altre Pubbliche Amministrazioni (da dichiarare obbligatoriamente nella domanda);

3) al dipendente che si trova nella posizione economica più bassa nella categoria;

h) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;

i) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;

j) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Generale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

k) ai sensi dell'articolo 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

L'attribuzione dei differenziali stipendiali potrà essere riconosciuta esclusivamente al 50% degli aventi diritto**.**

TITOLO V° – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

ARTICOLO 9 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ARTICOLO 70-BIS CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a) disagiate;
   b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00. L'indennità verrà corrisposta unicamente per le giornate interamente lavorate.
3. La pesatura dell'indennità condizioni lavoro deve avvenire sulla base dei seguenti criteri:
   - valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al precedente comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
   - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
4. Il disagio, di cui al precedente comma 1, lettera a) è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che può ravvisarsi in un numero limitato di potenziali beneficiari. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tati da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché" differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
   Per l'anno 2023, non è prevista alcuna indennità di disagio
5. La pesatura del rischio, di cui al precedente comma 1, lettera b), viene effettuata in base all'indice di rischio che il documento di valutazione rischi (DVR) attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:
   a) indice di rischio basso (peso causale 0 – zero);
   b) indice di rischio medio (peso causale 1 – uno);
   c) indice di rischio alto (peso causale 2 – due);
   d) indice di rischio molto alto (peso causale 3 – tre).

   L'attribuzione del valore economico al grado di rischio è disposta dalla seguente tabella:

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio			
Basso	Medio	Alto	Molto Alto
0 (zero) (Valore € 1,00 al giorno interamente lavorato)	1 (uno) (Valore € 2,00 al giorno interamente lavorato)	2 (due) (Valore € 3,00 al giorno interamente lavorato)	3 (tre) (Valore € 4,00 al giorno interamente lavorato)

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente comma è di competenza esclusiva dei singoli dirigenti, che, in quanto membri della delegazione di parte pubblica, sulla base delle presenti disposizioni e dei pertinenti documenti di valutazione dei rischi (DVR), individuano, per l'anno 2023, con decorrenza 1° gennaio 2023, le seguenti figure professionali sottoposte a rischio, il grado rischio per ciascuna di esse e la relativa indennità giornaliera:

Figura professionale	Indice rischio	Peso	Valore Economico
Collaboratori operai servizi cimiteriali	rischio "molto alto"	punteggio 3	€ 4,00 al giorno interamente lavorato
Collaboratori operai Ufficio Manutenzione	rischio "molto alto"	punteggio 3	€ 4,00 al giorno interamente lavorato

Collaboratore cuoco Ufficio Mensa	rischio “alto”	punteggio 2	€ 3,00 al giorno interamente lavorato
Collaboratore Messo/Notificatore	rischio “alto”	punteggio 2	€ 3,00 al giorno interamente lavorato
Collaboratore Tipografo	rischio “basso”	punteggio 0	€ 1,00 al giorno interamente lavorato
Collaboratore operaio Museo	rischio “basso”	punteggio 0	€ 1,00 al giorno interamente lavorato
Personale del Corpo di Polizia Municipale non continuamente adibito a servizio esterno	rischio “basso”	punteggio 0	€ 1,00 al giorno interamente lavorato

6. L’indennità maneggio valori, di cui al precedente comma 1, lettera c), compete si dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante).
   Vengono individuate le seguenti figure professionali e, per l’anno 2023, a decorrere dal 1° gennaio 2023, le relative indennità:
   a) economo € 2,50 al giorno interamente lavorato
   b) vice economo € 1,00 al giorno interamente lavorato
   c) agenti contabili (Funzionario anagrafe, istruttori anagrafe, istruttori servizi cimiteriali, istruttori e funzionari del 7° settore PM, istruttore/operatori biblioteca, ……) € 1,00 al giorno interamente lavorato.
7. L’effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza dei dirigenti. L’indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi.
8. L’indennità viene erogata annualmente, a consuntivo, sulla base dell’effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal Dirigente o incaricato di EQ delegato del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

ARTICOLO 10 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ARTICOLO 84 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall’articolo 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l’eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.
2. L’attribuzione di tale indennità può essere riconosciuta soltanto nel caso di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche dell’area di inquadramento, tali da far differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quelle di chi, con pari inquadramento, non è titolare delle medesime responsabilità.
3. L’importo complessivo da destinare alle specifiche responsabilità è determinato in sede di accordo economico del fondo risorse decentrate relativo a ciascuna annualità.
4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti dai competenti dirigenti, che, tenuto conto della complessità dei compiti loro affidati e del livello di organizzazione interna della propria struttura presentano alla Conferenza dei dirigenti le proposte in ordine ai Responsabili delle unità organizzative interne ai loro settori (capi ufficio) per i quali prefigurano l’esigenza del conferimento dei predetti incarichi.
   La Conferenza dei Dirigenti verifica la conformità delle proposte alle disposizioni contrattuali e, per quelle ammissibili, procede a valutarne e graduarne comparativamente complessità e rilevanza.
5. La graduazione è effettuata sulla base del seguente schema:

Fattori di valutazione		Punteggio			
Complessità tecnico-giuridica	Misura il grado di complessità di procedimenti o attività affidati, rispetto al quadro giuridico di riferimento e alle problematiche tecnico-operative che lo caratterizzano, in relazione al carattere discrezionale o vincolato dei pareri espressi o delle decisioni assunte.	1	2	3	4
Complessità organizzativo-relazionale	Apprezza il livello di complessità del sistema relazionale che caratterizza i procedimenti o le attività affidate, compresa la dimensione quantitativa e la composizione professionale dei gruppi di lavoro eventualmente coordinati.	1	2	3	4
Specializzazione richiesta	Valuta titoli o abilitazioni, competenze professionali ed esperienze richiesti per l'esercizio dell'incarico.	1	2	3	4
Rilevanza per il funzionamento interno	Misura la rilevanza di procedimenti o attività affidati, in relazione alle più ampie competenze e attribuzioni del servizio di appartenenza, anche con riguardo ad importanza e consistenza del supporto prestato alle decisioni del responsabile di struttura.	1	2	3	4
Impatto esterno	Rileva il grado di incidenza diretta sui portatori di interesse esterni (con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente) dell'incarico affidato.	1	2	3	4

6. Il compenso è quindi determinato moltiplicando il totale del punteggio ottenuto per il valore di € 200,00 stabilendo un importo minimo di € 1.000,00.

7. In ogni caso, la sommatoria dei valori degli importi derivanti dall'applicazione della presente metodologia non potrà superare l'ammontare delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di tali istituti contrattuali. Nel caso lo superi, i valori saranno proporzionalmente rideterminati.

8. Gli incarichi, che devono necessariamente risultare da un formale atto di conferimento, danno diritto ai compensi per specifiche responsabilità hanno una durata non superiore ai dodici mesi. Essi sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative.

9. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, e quindi a decorrere dall'anno 2024, non sono frazionabili (anche nel caso di dipendenti part-time), vengono erogate mensilmente o annualmente e sono determinate in ragione del periodo di effettivo e concreto esercizio della responsabilità da parte del dipendente interessato.
In caso di incapienza delle risorse all'uopo destinate, gli importi riconosciuti sono calcolati mediante proporzionale riduzione degli importi massimi concedibili.

10. Per l'anno 2023, il budget assegnato per gli incarichi di specifica responsabilità ammonta ad € 20.450,00. La conferenza dei dirigenti provvederà alla determinazione dei singoli importi, con un massimo di € 1.000,00, secondo i criteri di natura quantitativa e qualitativa utilizzati negli ultimi anni, sulla base di atti di conferimento scritti ed adeguatamente motivati. Nel budget di cui sopra rientrano anche le particolari responsabilità operative (messi che svolgono le funzioni di ufficiali elettorali, responsabili anagrafe, stato civile).

TITOLO VI° – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ARTICOLO 11 - INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
   a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex articolo 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
   b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 45 del D.lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
   c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'articolo 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
   d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'articolo 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
   e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio *ex* articolo 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
   f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente*;*
   g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.
2. Per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'articolo 20, comma 1, lettera h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato
Fino a € 1.500,00	0,00%
Da € 1.501,00 a € 3.000,00	3,00%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	5,00%
Da € 5.001,00 a € 7.000,00	8,00%
Oltre € 7.001,00 euro	12,00%

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

TITOLO VII° – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

ARTICOLO 12 - REPERIBILITÀ (ARTICOLO 24 CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'articolo 79 del CCNL 20192021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio dirigente/responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'articolo 32, comma 7, e dell'articolo 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

ARTICOLO 13 - TURNAZIONE E MODALITÀ PER LA RIDUZIONE DELL'ORARIO DEI LAVORATORI TURNISTI (ARTICOLO 30 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
   a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
   b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze

dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
   a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le ore 6,00 e le ore 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'articolo 74, comma 2, lettera c), del CCNL 2019-2021;
   b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'articolo 74, comma 2, lettera c), del CCNL 2019-2021;
   c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'articolo 74, comma 2, lettera c), del CCNL 2019-2021;
   d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'articolo 74, comma 2, lettera c), del CCNL 2019-2021.

6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'articolo 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 53, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001. Sono, comunque, escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

9. Rispetto ai casi previsti dall'articolo 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'articolo 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:
   - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
   - alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli di età inferiore ad anni 8.

ARTICOLO 14 - LAVORO STRAORDINARIO (ARTICOLO 32 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'articolo 14 del CCNL 1° aprile 1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente o incaricato di EQ delegato, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'articolo 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'articolo 74, comma 2, lettera b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
   - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
   - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
   - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

ARTICOLO 15 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (ART. 53 DEL CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
   a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
   b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascun'area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del ri proporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda.
5. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo utile, con apposito provvedimento e successiva stipula del contratto individuale di lavoro.
6. L'accoglimento della domanda è subordinato al rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure negata qualora:
   a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
   b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
   c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
7. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
   a) dipendenti portatori di disabilità~~;~~

b) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
d) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici;
e) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

8. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'articolo 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.

9. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

10. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

11. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

12. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

ARTICOLO 16 - BANCA DELLE ORE (ARTICOLO 33 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. A ciascun lavoratore non titolare di EQ viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro banca ore da recuperare (autorizzate dal competente Dirigente o incaricato di EQ delegato), tale banca ore non può eccedere il limite massimo di 90 ore annuo, (oltre le ore 90 non verrà incrementata la banca ore).

2. La procedura informatica di rilevazione presenze contabilizzerà per ciascun dipendente le ore effettuate in eccedenza rispetto al dovuto giornaliero computandole nell'ambito della Banca delle ore, e verranno riportate nei prospetti orari mensili dei lavoratori.

3. È previsto un limite minimo, stabilito in quindici minuti**,** per l'accantonamento in banca ore e per il recupero.

4. Le eventuali eccedenze di prestazioni giornaliere nell'intervallo da 1 a 14 minuti, non confluiranno nella banca delle ore, ma potranno essere usufruite nell'arco del mese tramite compensazione, e consentiranno un'entrata posticipata o un'uscita anticipata nella misura massima di 30 minuti giornalieri.

ARTICOLO 17 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO (ARTICOLO 36 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio l'insegnamento negli asili nido, il trasporto scolastico, etc.).

2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 75 minuti rispetto a quella ordinaria (30 prima dell'entrata ordinaria e 45 successivi all'entrata ordinaria). [3]

   Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere, comunque, assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle seguenti fasce orarie: 9:00 – 12:00.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Dirigente o incaricato di EQ delegato.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
   - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
   - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992 e s.m.i.;
   - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'articolo 44 del CCNL 16 novembre 2022;
   - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

ARTICOLO 18 - SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO (ARTICOLO 35 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo (qualora non sia in funzione il servizio mensa comunale) i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al Decreto-Legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
   a) addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte almeno 7 ore di lavoro;
   b) personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
   c) addetti ai servizi bibliotecari, scolastici, educativi e museali.

[3] *Esempio:*
- *entrata mattino ore 8:00 si può entrare dalle ore 7:30 sino alle ore 08:45*
- *uscita ordinaria mattino ore 12.30 si può uscire dalle ore 12.00 alle ore 13:15*
- *entrata ordinaria pomeriggio ore 14.00 si può entrare dalle ore 13.30 sino alle ore 14:45*
- *uscita ordinaria pomeriggio ore 17.00 si può uscire dalle ore 16.30 sino alle ore 17.45*

TITOLO VIII° – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ARTICOLO 19 - INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO (ARTICOLO 7, COMMA 4, LETTERA U), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

ARTICOLO 20 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ (ARTICOLO 7, COMMA 4, LETTERA V), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
   a) agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
   b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
   c) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di Valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del dirigente/responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

TITOLO IX° – DISCIPLINE PARTICOLARI

ARTICOLO 21 - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E FORMAZIONE

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

ARTICOLO 22 - MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (ARTICOLO 7, COMMA 4, LETTERA M), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

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

TITOLO X° – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

ARTICOLO 23 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ARTICOLO 100 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita dal presente CCI sulla base dei seguenti criteri:
   a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
   b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
3. Di seguito, sono definiti i criteri e i parametri per la pesatura dell'indennità di servizio esterno per i servizi di vigilanza. Trattasi di prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua ai rischi derivanti dalla circolazione stradale per funzioni di vigilanza e controllo sulle aree pubbliche e che, per le modalità con cui vengono svolte, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente.

3.1 Pesatura del rischio:

a) indice di rischio basso (peso causale 0);
b) indice di rischio medio (peso causale 1);
c) indice di rischio alto (peso causale 2);
d) indice di rischio molto alto (peso causale 3).

3.2 Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

a) prestazione in orario di turno lavoro di almeno 6 ore, di cui meno di tre ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedimentali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno (peso causale 1);
b) orario part time 68,57%: prestazione in orario di turno lavoro di almeno 4 ore, di cui meno di due ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali attività procedimentali di p. giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno (peso causale 1);
c) prestazione in orario di turno lavoro di almeno 6 ore, di cui almeno 3 ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedimentali di p. giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno (peso causale 2);
d) orario part time 68,57%: prestazione in orario di turno lavoro di almeno 4 ore, di cui almeno 2 ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedimentali di p. giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno (peso causale 2);
e) prestazione in orario di turno lavoro interamente svolta in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedimentali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno (peso causale 3).

3.3 Indice Ente

a) enti fino a 20.000 abitanti (peso causale 1);
b) enti da 20.001 a 30.000 abitanti (peso causale 2);
c) enti oltre 30.001 abitanti (peso causale 3).

L'indennità di cui al presente articolo è determinata in forza della sottostante tabella:

Peso delle causali 3.1 e 3.2 + indice Ente 3.3	Fascia indennità
1 - 5	€ 1,50
6 - 7	€ 3,00
8	€ 10,00
9	€ 15,00

Per l'anno 2023, con decorrenza 1° gennaio 2023, venuto meno lo stato di emergenza legato alla pandemia COVID-19, viene determinata un'indennità giornaliera pari ad € 3,00 giornalieri (indice di rischio peso 2 + descrizione dell'attività svolta peso 3 + indice Ente peso 2 = punti 7 = fascia € 3,00), a seguito della sommatoria dei pesi che determinano in quale fascia si trova il valore dell'indennità, sulla base della seguente tabella:

4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.
5. L'indennità di cui al presenta articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'articolo 30 del CCNL 2019-2021;
   b) è cumulabile con le indennità di cui all'articolo 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
   c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
   d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
6. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del dirigente/responsabile del Settore competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

ARTICOLO 24 - INDENNITÀ DI FUNZIONE (ARTICOLO 97 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Le fattispecie alle quali il Comandante della Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:
   a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
   b) coordinamento di risorse umane;
   c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
   d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
   e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
   f) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

a) importo di Euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ* per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;
b) importo di Euro 3.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ* per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) cinque delle condizioni di cui al comma precedente;
c) importo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' *AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ* per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'*AREA DEGLI ISTRUTTORI* per i quali ricorrano tutte le condizioni di cui al comma precedente;
d) importo di Euro 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ* quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'*AREA DEGLI ISTRUTTORI* per i quali ricorrano cinque delle condizioni di cui al comma precedente;
e) importo di Euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ* per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'*AREA DEGLI ISTRUTTORI* per i quali ricorrano quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
f) importo di Euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'*AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ* per i quali ricorra una delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'*AREA DEGLI ISTRUTTORI* per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente.

5. L'indennità di cui al presente articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'articolo 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
b) è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
c) è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 100 del CCNL 16 novembre 2022;
d) è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;
e) non è cumulabile con le indennità di cui all'articolo 84 del CCNL 2019-2021;
f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

11. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal Comandante della Polizia Locale interessato, sulla base delle risorse stanziate con il CCI. In ogni caso, la sommatoria dei valori degli importi derivanti dall'applicazione della presente metodologia non potrà superare l'ammontare delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di tale istituto contrattuale. Nel caso lo superi, i valori saranno proporzionalmente rideterminati.

6. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, e quindi a decorrere dall'anno 2024, non sono frazionabili (anche nel caso di dipendenti part-time), vengono erogate mensilmente o annualmente.

7. Per l'anno 2023, il budget assegnato per l'indennità di funzione ammonta ad € 5.600,00.

Dichiarazione congiunta 1):
Le parti, considerando la contrattazione integrativa uno strumento fondamentale per contemperare la missione di servizio pubblico del Comune con gli interessi dei lavoratori, consapevoli del poco tempo avuto a disposizione (a causa anche delle recenti elezioni amministrative) e della complessità delle materie, s'impegnano a avviare, nel primo bimestre nell'anno 2024, un processo di approfondimento e di miglioramento della qualità delle decisioni assunte con il presente contratto integrativo.

Dichiarazione congiunta 2):
Le parti, consapevoli che la qualità dell'amministrazione pubblica dipenda in gran parte dalla qualità del personale che vi lavora, s'impegnano ad intersecare le attività di cui alla precedente dichiarazione congiunta con un confronto sulla revisione della struttura organizzativa dell'Ente, instaurando così una forma costruttiva di dialogo tra le parti finalizzato all'obiettivo comune del miglioramento della capacità di produrre servizi al cittadino il più possibile snelli ed utili.

Dichiarazione congiunta 3):
Le parti concordano che le attività di cui alle precedenti dichiarazioni congiunte dovranno contemplare:

a) la disciplina del servizio di reperibilità, con la formale definizione, oltre che delle finalità del servizio, delle disposizioni organizzative generali, della composizione della squadra, dei dipendenti coinvolti, dei doveri del personale in reperibilità e dei relativi compensi;
b) la verifica della sussistenza delle condizioni per una motivata implementazione (ex art. 208 CdS) della parte variabile del Fondo 2024, con la quota di proventi contravvenzionali eccedente le riscossioni del precedente esercizio nei termini e alle condizioni normativamente previsti, destinata all'incentivazione di specifiche unità di personale di polizia locale effettivamente impegnate, nell'ambito di specifici progetti, in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro.
c) le più opportune valutazioni intorno alla formazione del personale, come già disciplinata nel precedente articolo 21, intesa come strumento fondamentale di arricchimento professionale e sviluppo delle competenze, da inserire in un processo continuo collegato ai piani di valutazione e valorizzazione delle risorse umane.