



COMUNE DI B O R G O S A N G I O V A N N I

PROVINCIA DI LODI

TEL (0371) 97004 - FAX (0371) 97191

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BORG SAN GIOVANNI TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2023-2024-2025

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (in acronimo: CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto "Funzioni Locali" demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio nel Comune di Borgo San Giovanni, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato a prescindere dal contenuto delle prestazioni dedotte in obbligazione e che costituiscono l'oggetto del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2094 c.c.
2. Il presente CCDI ha durata triennale dal 2023 al 2025. La sua vigenza decorre dalla data della sua sottoscrizione per il corrispondente numero di giorni liberi, naturali e continuativi ricompresi in tale lasso temporale. Esso, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici ultrattività sino alla sua totale o parziale sostituzione all'esito della stipulazione di un nuovo CCDI.
3. Le parti concordano fin d'ora che in caso di stipulazione di un nuovo CCNL ovvero di norme di legge o comunque aventi forza di legge, gli articoli del presente CCDI incompatibili sono automaticamente e di pieno diritto disapplicate dal datore di lavoro, senza che null'altro sia necessario.
4. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate (contrattazione di parte economica), sono negoziati con cadenza annuale. In quella sede, si tiene conto dei regimi indennitari stabiliti nel presente

CCDI per la valorizzazione dei pertinenti contenuti delle parti stabili del fondo di produttività, in modo da evidenziarne la quantificazione anche con riferimento all'art. 40 del d.lgs. 30.03.2001, n. 165.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente CCDI in relazione alle condizioni normative ed economiche sopravvenute.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi a oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente CCDI mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro venti giorni dalla richiesta avanzata.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso di controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come unico organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica,
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, con l'avvertenza che in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro venti giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCDI e sostituisce di pieno diritto la clausola controversa con efficacia retroattiva (efficacia ex tunc degli effetti dell'interpretazione autentica)

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I

RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5

Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCDI è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale di costituzione del fondo.
2. Esso è adottato nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme legali e contrattuali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente CCDI, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, Esso valorizza e tiene conto degli atti di indirizzo e delle direttive adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.

Art. 6
Strumenti di premialità

1. Nel triennio di riferimento del presente CCDI (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
 - b) maggiorazione premio individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022;
 - c) progressioni economiche all'interno delle aree (C.d. "progressioni orizzontali"): ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute a una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 12;
 - d) specifiche forme incentivanti e/o compensi riconducibili alle previsioni di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, nei termini indicati nel successivo Capo V,

CAPO II
CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE
E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16/11/2022: "a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 79 del CCNL 16/11/2022 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo di produttività, secondo i seguenti criteri:
 - a) la parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 79, comma I del CCNL 16/11/2022, con l'avvertenza che le somme destinate a questi istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione (in acronimo: EQ);
 - i. i differenziali di progressione economica nella categoria;
 - ii. indennità di comparto;
 - iii. assegni ad personam per passaggi di categoria;
 - b) Le risorse stabili non destinate alle voci di cui alla lett.a) e le risorse variabili sono utilizzate per la corresponsione delle seguenti voci di trattamento accessorio:
 - i. indennità condizioni di lavoro, secondo la disciplina di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018 e al presente CCDI;
 - ii. l'indennità di turno, di reperibilità nonché i compensi di cui all'art. 24, comma I del CCNL 14/9/2000;
 - iii. indennità per specifiche responsabilità, disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022;
 - iv. indennità al personale della Polizia locale per servizio esterno e di funzione;

- v. compensi previsti da disposizioni di legge, ivi compresi gli incentivi per funzioni tecniche; avvocatura; attività resa a privati (sponsorizzazioni);
 - vi. progetti relativi alla sicurezza urbana e cittadina finanziati con i proventi dell'art. 208 del Codice della Strada e con fondi regionali, compensi ISTAT e incentivi per il recupero dell'evasione tributaria;
- c) La restante quota di risorse è destinata ai premi correlati alla performance di ente, organizzativa e individuale, nel rispetto delle previsioni dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022, secondo cui almeno il 30% della parte variabile è destinata alla performance individuale;
 - d) Confluiscono nel fondo dell'anno di riferimento le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 8

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 16/11/2022: "b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance")

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'Ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le risorse economiche destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle Performance, approvato annualmente con delibera di Giunta Comunale;
3. Le risorse economiche complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi di performance in relazione alla loro rilevanza strategica.
4. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi medesimi, come da apposita dichiarazione da parte del competente responsabile.
5. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano Operativo di esecuzione del Bilancio/ Piano delle Performance, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso.
6. I premi correlati alla performance organizzativa verranno erogati solo se gli obiettivi individuali nel piano performance sono raggiunti dal singolo servizio **almeno al 70%**. A tal fine la percentuale di raggiungimento viene determinata come valore medio generale del servizio sugli obiettivi di piano performance.
7. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 18, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel POE/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
8. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
Le parti prendono atto che la quota potrà subire un aumento o una diminuzione rispetto alla costituzione iniziale per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

9. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo art. 18, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\sum p$ = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

1. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 9 mesi nell'arco dell'anno.

2. Al personale assente dal servizio per periodi complessivi superiori ai 6 mesi non viene assegnato premio individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.

3. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione del premio individuale è corrisposto in misura proporzionale in relazione alla durata del periodo part-time.

Art. 9

Maggiorazione premio individuale

(art. 7, comma 4, lett. ae), del CCNL 16/11/2022: "definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo")

1. Al 10% 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 attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€.
Numero complessivo dipendenti valutabili	n.
Media individuale dei compensi attribuibili	€.
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10%)	n.
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€.

Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	€.
--	----

2. 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 l'Ente.

Art. 10

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, c, 4, lett. v, CCNL 16/11/2022)

(art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 16/11/2022: "i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico EQ).

- 1, Alla retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione (EQ) è destinata una quota percentuale non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
2. La retribuzione di risultato è erogata in base alle risultanze della misurazione e della valutazione della performance incentrata su:
 - a) obiettivi di sistema e individuali;
 - b) comportamenti organizzativi messi in atto per il raggiungimento dei risultati attesi.
3. La retribuzione di risultato è attribuita secondo le indicazioni del S.M.V.P.
4. Nel caso di conferimento di incarico ad interim relativo ad altro incarico EQ, per la durata dello stesso al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.

Art. 11

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

(art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 16/11/2022: "La correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ)

1. La retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ che svolgono attività per le quali sono previsti incentivi ex lege, nessuno eccettuato/escluso (a titolo meramente esemplificativo: incentivi per funzioni tecniche; compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio; compensi incentivanti connessi ad attività di recupero evasione dei tributi locali; compensi derivanti dagli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1 lett. b) DL 437/96, convertito con L

556/96; compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 27/12/1997 n. 449), subisce una decurtazione secondo le percentuali sotto indicate:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a 10.000 euro	0%
Oltre i 10.000 euro	10%

CAPO III

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 12

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

(art. 79 comma 4, lett. c), del CCNL 16/11/2022: "c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), e), f) e g")

1. La progressione economica (variazione di retribuzione a mestiere invariato) avviene mediante procedura selettiva di area nel limite delle risorse rese disponibili annualmente dall'Amministrazione comunale nella parte stabile del fondo, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo
2. Possono accedere alle selezioni per il riconoscimento della progressione economica entro la medesima area (ex categoria professionale) i dipendenti in servizio il 1° gennaio dell'anno in cui ne viene sottoscritto il contratto integrativo, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica.
3. Per la rilevanza delle sanzioni disciplinari si fa riferimento alle indicazioni del vigente CCNL.
4. Con cadenza annuale viene individuata la percentuale massima del fondo che può essere destinata alle progressioni economiche e la / le categorie di inquadramento interessate, con le relative percentuali. Le progressioni sono fatte secondo l'ordine di merito di un'unica graduatoria normalizzata suddivisa per area (ex categoria professionale).
5. La graduatoria è fatta sulla base dei seguenti criteri, fermo il rinvio alla CCNL vigente:
 - a) media delle valutazioni normalizzate conseguite nel triennio precedente l'anno di decorrenza della progressione con un peso del 60%.
 - b) esperienza professionale con un peso del 20 % da valutare attraverso l'anzianità di servizio nell'area di appartenenza (ex categoria professionale) per profilo in ragione di due punti per anno con un massimo di 10 anni;

- c) capacità culturali e professionali, titoli di studio competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, svolti nell'interesse dell'ente e pertinenti alle materie connesse all'espletamento delle mansioni svolte, con un peso del 20%
- 6 Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto ai sensi del precedente comma 5, fatta salva l'invalicabilità del 100%.

CAPO IV

FATTISPECIE, CRITERI GENERALI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ CONTRATTUALI

Art. 13

Indennità per le condizioni di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. d), del CCNL 16/11/2022: "d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018, entro i valori minimi e massimi rideterminati dall'art. 84 bis [ccnl 16/11/2022] e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; Art, 70-bis Indennità condizioni di lavoro 1. Gli enti corrispondono una 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")

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute o implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

10. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

11. Per i dipendenti già beneficiari della precedente indennità di maneggio valori l'erogazione dell'indennità avviene mensilmente in via posticipata, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, con conguaglio annuo a seguito di resa dei rendiconti annuali degli agenti contabili. Mentre per i dipendenti di nuova nomina l'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene, per il primo anno di nomina, annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata come da sotto riportata tabella:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	€ 0,5	0,00
B	personale esposto a disagio	€ 0,5	0,00

13. In caso di compresenza di più fattispecie al personale competerà l'indennità nell'importo dato dalla somma delle singole voci sopra indicate.

14. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) del CCNL 16/11/2022 i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità di cui all'art. 84, del CCNL 16/1 1/2022 è erogata su base annua al personale incaricato della responsabilità di articolazioni organizzative individuate nel Regolamento di disciplina degli Uffici e dei Servizi, non riconducibili agli incarichi di Elevata Qualificazione (ex Posizioni organizzative ed ex Alte professionalità) secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, appositamente individuate in stretta correlazione con la concreta organizzazione come rilevato e valutate dal competente Funzionario di E.Q..
Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di PO- Posizione organizzativa); sono esclusi gli Agenti e gli Ufficiali della Polizia Locale, per i quali si applica l'art. 19 indennità di funzione del presente contratto.
 - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. 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 dagli accordi di ente.
 - c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
1. Per l'effettiva individuazione le fattispecie alle quali il Funzionario P.O. dovrà fare riferimento sono le seguenti:
 - a) **Responsabilità di struttura intermedia formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente, in presenza di:**
 - 1) Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 - 2) Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 - 3) Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

- 1) Responsabilità di procedimenti di spesa;
- 2) Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- 3) Responsabilità di realizzazione piani di attività.

c) Responsabilità professionale, che comprende:

- 1) Responsabilità di processo;
- 2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- 3) Responsabilità per concorso/supporto alle decisioni del Responsabile P.O.

3. L'importo dell'indennità - che varia da un minimo di €.500,00 ad un massimo di €.1.500,00 - è determinato su proposta del competente Funzionario PO ed applicando i criteri di cui alla seguente tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità".

Al fine di garantire omogeneità di individuazione dei beneficiari e di assegnazione del punteggio, il Segretario Comunale dell'Ente coordina e assicura la proporzionalità e l'equità delle proposte dei Funzionari di P.O.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.

La misura dell'indennità è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art.84- CCNL)

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 9
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 3
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 3
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 3

b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 9
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 3
2) Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	Punti a 1 a 3
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 3

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 9
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 3
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 3
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 3

4. I punteggi valorizzano il grado di ciascun criterio, in misura crescente (1= minimo/basso; 3= massimo/elevato)

PUNTEGGI INDENNITA'
da 24 a 27 = €. 1.500,00

da 20 a 23	= €. 1.000,00
da 16 a 19	= €. 750,00
da 10 a 15	= €. 500,00

5. L'indennità è erogabile ad un numero ristretto di dipendenti, che abbiamo comunque prestato almeno 180 giorni annui di lavoro effettivo.
6. L'indennità non è erogabile quando il dipendente abbia riportato una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.
7. L'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 è altresì erogata per compensare:
 - a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 07/03/2005, n. 82, e s.m.i CAD); es.' progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc.): project manager e personale di supporto;
 - e) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - f) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP,
8. In tutte le fattispecie indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; tale indennità non compete ai Funzionari di E.Q. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

CAPO V

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

(art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16/11/2022: i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Art. 15

Compensi derivanti da proventi da sponsorizzazioni, convenzioni con soggetti pubblici e privati e da attività rese a privati

1. Le somme derivanti da:
 - a) contratti di sponsorizzazione;
 - b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali, certificate dai servizi finanziari.possono dare luogo a distribuzione sotto forma di compenso incentivante.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, con atto del Responsabile PO del Servizio competente, nel limite del 50% delle stesse somme introitate dall'ente e comunque nel limite del 50% del trattamento economico in godimento per ciascun dipendente. Per le E.Q. provvede il Segretario Comunale.
3. Per le prestazioni accessorie e complementari del personale della Polizia Locale si fa riferimento all'apposita partizione del presente CCDI

Art. 16

Fondo incentivante di cui all'art. 113 del D.lgs. 18/04/2016, n. 50 ed art. 45 del D.Lgs.31/03/2023 n. 36

1. Per tutte le procedure le risorse di cui all'art. 45 del D.Lgs. 31/03/2023 n.36 saranno attribuite sulla base dell'apposito regolamento da approvare.

Art. 17

Criteri per la costituzione e l'utilizzo del fondo incentivante per il personale coinvolto nel recupero dell'evasione dei tributi locali

1. Ai sensi dell'art.1, comma 1091 L, 30/12/2018, n. 145, il 5% del volume delle riscossioni relative ad atti di accertamento Imu e Tari è riservato alla distribuzione degli incentivi per recupero fiscalità e accertamenti tributari e il relativo compenso riconoscibile ai dipendenti coinvolti nella relativa progettualità non può superare il 15% del loro trattamento tabellare annuo lordo.
2. Esso è destinato per il 10% al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate tributarie e per il 90% al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente, secondo le seguenti percentuali:
 - a) Responsabile del Servizio Tributi 50%

(Funzionario responsabile IMU/TASI Funzionario responsabile TARI)	
b) Personale addetto all'accertamento	40%
c) Collaboratori amministrativi	10%

Le risorse saranno attribuite secondo i criteri e le modalità che andranno previsti dal "Regolamento per la costituzione e l'utilizzo del fondo incentivante per il personale coinvolto nel recupero dell'evasione dei tributi locali" da approvare.

CAPO VI
SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 18

Indennità di servizio esterno

(art. 7, comma 4, lett. e), del CCNL 16/11/2022: "e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art 100 del CCNL 16/11/2022 entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa e non saltuaria e occasionale, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera prevalentemente in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera determinata in €. 1,00= (uno) e commisurata ai giorni di effettivo svolgimento della medesima attività.
2. L'indennità compete, oltre che per le ordinarie attività esterne di servizi di polizia stradale, amministrativa e sicurezza urbana, ivi comprese le attività in materia di ambiente ed edilizia, anche qualora sussistano ulteriori specifici rischi quali:
 - a. interventi su specifiche categorie di utenti che esponano in modo non sporadico, per la particolare tipologia di servizio reso, possibili condizioni di aggressività verbale e fisica;
 - b. interventi inerenti situazioni con particolari condizioni di degrado igienico-sanitarie;
 - c. attività esterna non routinaria, soggetta normalmente ad imprevisti, per la quale viene richiesta ai dipendenti una autonoma ed immediata adozione di decisioni operative;
 - d. interventi a sostegno dei servizi sociali;
 - e. interventi effettuati nel 3° turno (notturno).
3. L'indennità spettante per i giorni di servizio esterno è quantificata dal Responsabile del servizio Polizia Locale che dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti e comunicata al Servizio Personale mensilmente ai fini della liquidazione.
4. La cumulabilità di tale indennità con altri trattamenti accessori è disciplinata dall'art. 100 del CCNL 16/11/2022.

da 21 a 25 = €. 750,00

da 11 a 20 = €. 500,00

3 L'indennità è erogabile ad un numero ristretto di dipendenti, che abbiamo comunque prestato almeno 180 giorni annui di lavoro effettivo.

4 L'indennità non è erogabile quando il dipendente abbia riportato una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

5 La quantificazione del punteggio è fatta dal Comandante della Polizia Locale sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 14 del presente CCDI.

6 Non è ammesso il cumulo con l'indennità per specifiche responsabilità così come disciplinato dal presente CCDI. Per le altre fattispecie di cumulo, si fa riferimento al vigente CCNL.

TITOLO III

ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 19

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

(art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 16/11/2022: 'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL 21/05/2018')

1. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area (ex categoria professionale), fino ad un ulteriore 10%.
 2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
1. È riconosciuta la facoltà del personale turnista che abbia prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett. d) del CCNL 16/11/2022.
 2. Il riposto compensativo deve di norma essere fruito entro il termine di 15 giorni dalla prestazione e comunque non oltre il bimestre successivo

Art. 20

Banca delle ore

(art. 7, comma 4, lett. o) del CCNL 16/11/2022: il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022);

1. In caso di istituzione della banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL 16/1 1/2022, ove confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, fino ad un limite individuale massimo di 10 ore annue.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. 21

Lavoro straordinario

(art. 7, comma 4, lett. s) del CCNL 16/11/2022: l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 16/11/2022"

1. L'effettuazione di lavoro straordinario è consentita previa assegnazione ad ogni settore di parte del fondo relativo, sulla base delle attività previste e del personale assegnato.
2. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 22

Orario massimo di lavoro settimanale

(art. 7, comma 4, lett. r), del CCNL 16/11/2022: "l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16/11/2022"

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (articolo 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

Art. 23

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. p), del CCNL 16/11/2022: "p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare")

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il Responsabile di servizio;
- le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di servizio (es: polizia locale; ecc...)
- la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

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 ordinario, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 27, comma 4, del CCNL del 21/5/2018.

Art. 24

Orario multiperiodale

(art. 7, comma 4, lett. q), del CC,NL 16/11/2022: "q) L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 16/11/2022

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa

2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative

Art. 25

Modalità di attuazione della riduzione oraria di cui all'art. 22 del CCNL 01/04/1999

(art. 7, comma 4, lett. ad), del CCNL 16/11/2022: "modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01/04/1999")

1. I servizi ove il personale è adibito a turni possono essere organizzati in modo da consentire la riduzione dell'orario settimanale a 35 ore effettive,
2. Trova applicazione la normativa sulla prestazione di lavoro straordinario.

3. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionale riduzione del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi

Art. 26

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m), del CCNL 16/11/2022: "le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro")

- I. Sono individuati le seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del Lgs, 09/04/2008 n. 81. A tale scopo allo stesso competono le ore di lavoro retribuito necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
 - b) coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro dei dipendenti;
 - c) coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
 - d) il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 09/04/2008 n. 81.

Art. 27

Welfare integrativo

(art. 7, comma 4, let. h), del CCNL 16/11/2022: "h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art 82 comma 2 del CCNL 16/11/2022 ")

1. Le azioni di welfare aziendale potranno essere attivate dall'Amministrazione comunale a richiesta delle OO.SS. qualora sopravvengano modificazioni contrattuali sulla modalità di finanziamento dell'istituto.

TITOLO IV
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

CAPO 1
GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 28
Contingenti di personale

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa Vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali, viene individuato come segue il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili:

STATO CIVILE e SERVIZIO ELETTORALE	Limitatamente alla registrazione di nascita e morte nonché alle attività connesse con le scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di convocazione dei comizi fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti. Consistenza: nel caso in cui lo sciopero dovesse essere indetto in giorno immediatamente antecedente o successivo ad altra giornata di chiusura del servizio, sarà assicurata da n. 1 addetto, a rotazione, limitatamente alla durata dello sciopero, dandone tempestiva informazione all'utenza.
SERVIZIO CIMITERIALE	Limitatamente all'eventuale e previsto ricevimento e inumazione di salme. Il servizio sarà assicurato dalla ditta esterna.
SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE	Limitatamente al servizio di pronto intervento in caso di neve, per i servizi di protezione civile e calamità naturale. Il servizio verrà assicurato dagli agenti di Polizia Locale facenti parte della convenzione per la gestione associata delle funzioni di Polizia Locale.
SERVIZIO ATTINENTE ALLA RETE STRADALE	Limitatamente al tempo necessario per il ripristino urgente della rete fognaria, stradale e acquedotto, il servizio sarà assicurato da ditta esterna
SERVIZIO DI TRASPORTO	Limitatamente al servizio di scuolabus, il servizio sarà assicurato da ditta esterna.

Art. 29
Comunicazione all'utenza

1. Cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero i responsabili di servizio-datori di lavoro devono comunicare agli utenti i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure della loro riattivazione.

Art. 30
Norme finali

1. Per quanto non previsto dal CCDI valgono le norme indicate dal CCNL 19/09/2002 in materia di sciopero e servizi pubblici essenziali.

TITOLO V
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 1
Disapplicazioni

1. A far data dall'efficacia del presente CCDI sono disapplicati tutti i precedenti CCDI, a prescindere dal loro oggetto.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDI valgono le prescrizioni del CCNL 16/11/202

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
--

1. Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse stesse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art.79- comma 1 - del CCNL 16/11/2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, definendo per ciascuna categoria contrattuale, la somma destinata.

ANNO	AREA	NR. DIPENDENTI	€. DESTINATI
	Operatori		
	Operatori esperti		
	Istruttori		
	Funzionari e della Elevata Qualificazione		

2. Di norma, dopo la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, il Servizio Personale invia a tutti i dipendenti in servizio ed incluso il personale distaccato o comandato, un avviso nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
3. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
- a. **Massimi 60 punti:** sono assegnati per le risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
 - Primo anno del triennio: peso 20 punti, da graduare in almeno tre fasce, per l'apprezzamento della valutazione (bassa, media, alta)
 - Secondo anno del triennio: peso 20 punti, da graduare in almeno tre fasce, per l'apprezzamento della valutazione (bassa, media, alta)
 - Terzo anno del triennio: peso 20 punti, da graduare in almeno tre fasce, per l'apprezzamento della valutazione (bassa, media, alta).

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente, dovuta alla maternità obbligatoria o a seguito di gravi malattie, in uno degli anni del triennio precedente, si terrà conto di della valutazione dell'anno immediatamente precedente al triennio.
 - b. **Massimi 20 punti:** sono assegnati per l'esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Sono previsti 2 punti per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento presso l'ente, per massimi dieci anni;
 - c. **Massimi 20 punti:** sono assegnati per le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, svolti nell'interesse dell'ente e pertinenti alle materie connesse all'espletamento delle mansioni svolte, come segue:

- Vengono riconosciuti punti 1, per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, per i quali sono stati rilasciati appositi attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio.
 - Per i corsi di livello universitario e/o altri di durata pari o superiore a 40 ore, sono riconosciuti punti 3 per ciascun corso per il quale è stato rilasciato apposito attestato.
 - Non sono oggetto di attribuzione di punteggio i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera), fatta eccezione i corsi frequentati dal personale della categoria B.
4. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi presso l'ente e non essere destinatario di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
 5. In caso di parità di punteggio tra più dipendenti, prevale il dipendente con maggiore anzianità di servizio presso l'ente; in caso di ulteriore parità prevale la maggiore età anagrafica.
 6. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
 7. Le graduatorie sono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (attraverso la bacheca intranet) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante comunicazione scritta da consegnare al Servizio Personale e al Segretario Comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
 8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
 9. Per ogni anno non possono essere previste progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti dell'ente. Per ogni servizio organizzativo non sarà possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti che ne hanno diritto.
 10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine, il servizio Personale acquisirà dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune ed ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
 11. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso l'ente, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente punto 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.
 12. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali secondo i criteri definiti dal presente documento. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate ai fini della attribuzione dell'indennità di risultato. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto 1, in via preventiva, possono essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa.