



COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA
Provincia di Verona

Negrar di Valpolicella, 27/12/2023

OGGETTO: Sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo personale dipendente – parte normativa triennio 2023-2025

Premesso che:

- in data 15/12/2023 è stata sottoscritta, dalla Delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, l'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo (C.D.I.) personale dipendente – parte normativa triennio 2023-2025;
- in data 19/12/2023, il Segretario Generale/Responsabile del Servizio Risorse Umane ha trasmesso l'ipotesi di C.D.I. al Collegio dei Revisori dei conti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 7 del CCNL 16/11/2022, corredata della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria prot. n. 34144 del 19/12/2023;

Viste:

- la certificazione del Collegio dei Revisori dei conti n. 62 in data 21/12/2023, acquisita agli atti dell'Ente al prot. n. 34489 del 22/12/2023, attestante la compatibilità economico-finanziaria e normativa del sopra citato accordo;
- la deliberazione n. 173 del 27/12/2023 con la quale la Giunta Comunale ha preso atto dell'ipotesi di accordo siglata in data 15/12/2023 riguardante il Contratto Decentrato Integrativo personale dipendente – parte normativa triennio anno 2023–2025 ed ha autorizzato il Segretario Generale/Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.D.I.;

SI SOTTOSCRIVE IN VIA DEFINITIVA

l'allegato Accordo, la cui ipotesi è stata siglata in data 15/12/2023, riguardante il Contratto Decentrato Integrativo personale dipendente – parte normativa 2023–2025, di cui la Giunta Comunale ha preso atto con la sopra citata deliberazione n. 173 del 27/12/2023.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

II Segretario Generale

f.to dott.ssa Giuliana Todeschini

La Delegazione trattante di parte sindacale

Federazione Territoriale - C.I.S.L. F.P.

f.to Franco Antolini

Federazione Territoriale - F.P. C.I.G.L.

f.to Angelo Tirapelle



COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA
Provincia di Verona

**SOTTOSCRIZIONE IPOTESI
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE DIPENDENTE
PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023 – 2025**

L'anno duemilaventitrè il giorno quindici del mese di dicembre presso la sede comunale, a seguito di incontri per la definizione del Contratto Decentrato Integrativo personale dipendente – parte normativa triennio 2023-2025, si è riunita la Delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	FIRMA
Todeschini Giuliana Presidente Delegazione Trattante	firmato
Cipollaro Rossella Responsabili di Settore – incarico di EQ	firmato
Furia Gabriele Responsabile di Settore – incarico di EQ	firmato
Marin Gianna Responsabile di Settore – incarico di EQ	firmato
Ortolani Giorgia Responsabile di Settore – incarico di EQ	firmato
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE	FIRMA
Burro Martina RSU - C.I.S.L. F.P.	firmato
Lavarini Angelina Lorenzina RSU - C.I.S.L. F.P.	firmato
Vattovaz Cristina RSU - C.I.S.L. F.P.	firmato
Torre Clara RSU – F.P. C.G.I.L.	firmato
Verganesi Nico RSU - F.P. C.G.I.L.	firmato
Antolini Franco Federazione Territoriale – C.I.S.L. F.P.	firmato
Murelli Ivan Federazione Territoriale – C.I.S.L. F.P.	
Tirapelle Angelo Federazione Territoriale – F.P. C.G.I.L.	firmato

È presente alla riunione il Sindaco, con delegata al personale, Grison Roberto.

Premesso che in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito CCNL) per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali;

Visto che il nuovo CCNL reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa, che al relativo utilizzo;

Visto che:

- le materie demandate alla contrattazione integrativa sono contenute nell'art. 8 del CCNL e, a norma dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21/5/2018, i contratti integrativi hanno durata triennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi Contratti Collettivi Integrativi;
- che i nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto;

Visto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 05/12/2023 è stato costituito il Fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2023, per un importo complessivo di 315.509,59 €, come da prospetto allegato alla deliberazione della Giunta Comunale sopra citata, così suddiviso:

- | | |
|---------------------|--------------|
| - Risorse stabili | 233.341,66 € |
| - Risorse variabili | 82.167,93 € |

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2023	315.509,59 €
--------------------------------------	--------------

Le parti negoziali sottoscrivono l'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo – parte normativa triennio 2023-2025.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Presidente Delegazione trattante

f.to *Giuliana Todeschini*

Responsabili di Settore – incarico di EQ

f.to *Rossella Cipollaro*

f.to *Gabriele Furia*

f.to *Gianna Marin*

f.to *Giorgia Ortolani*

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

RSU – C.I.S.L. F.P.

f.to *Martina Burro*

f.to *Angelina Lorenzina Lavarini*

f.to *Cristina Vattovaz*

RSU – F.P. C.G.I.L.

f.to *Clara Torre*

f.to *Nico Verganesi*

Federazione Territoriale C.I.S.L. F.P.

f.to *Franco Antolini*

Federazione Territoriale F.P. C.G.I.L.

f.to *Angelo Tirapelle*

COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023 -2025

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

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato, a tempo determinato e con Contratto di Formazione e Lavoro.
2. Esso ha validità triennale 2023 - 2025 ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla stipula, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso, e conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - le modifiche di istituto in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongono la revisione;
 - la ripartizione annuale e la definizione dei criteri di utilizzo delle risorse del fondo per il salario accessorio, secondo quanto disposto dall'art. 80 del CCNL 16.11.2022;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. L'Amministrazione ai sensi dell'art. 8, comma 3 del CCNL 16.11.2022, convoca il tavolo negoziale per l'avvio della contrattazione entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme, in ogni caso al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Amministrazione si impegna ad avviare la negoziazione entro il 30 aprile di ogni anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

Salvo non diversamente indicato nel testo del presente contratto i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti al CCNL 16.11.2022.

Art. 2 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente Contratto Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Decentrato Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 3 - Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite.
2. Il diritto di cui al precedente comma, si applica anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile o da remoto.
3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) CCNQ 04.12.2017 o dalla RSU unitariamente intesa.
4. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto al Segretario Comunale almeno tre giorni prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto, entro 48 ore prima, alle rappresentanze sindacali promotrici.
5. La richiesta alla partecipazione all'assemblea sindacale da parte del/della dipendente, deve essere

inserita nel "Portale del dipendente".

6. I dipendenti partecipanti all'assemblea sindacale hanno l'obbligo di far risultare la fruizione del permesso attraverso la timbratura del badge in uscita.
7. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dalle rappresentanze sindacali promotrici e comunicata al Servizio Risorse Umane.
8. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
9. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto.
10. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
11. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea

Art. 4 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL.
2. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
3. La RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore dei permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal CCNQ sottoscritto in data 04.12.2017.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU comunicano con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) al Servizio Risorse Umane, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.

Art. 5 - Costituzione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL 16.11.2022)

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dal CCNL, è disposta dall'Ente.
2. L'eventuale integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 79 del CCNL è decisa sulla base della disponibilità delle risorse nel bilancio preventivo e dello spazio rispetto il limite complessivo annuo del salario accessorio.

Art. 6 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 80 CCNL 16.11.2022)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1 del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL;
 - d) indennità di turno, di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/9/2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.5.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.

67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.5.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14.9.2000;

- i) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

Art. 7 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b CCNL 16.11.2022)

1. La misurazione e la valutazione della performance del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
2. Il sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti:
 - a) Performance organizzativa
 - b) Performance individuale
3. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale".
Una quota pari al 50% dell'importo totale è destinato a premiare la "Performance organizzativa", senza suddividere la disponibilità per budget di Settore.
Il restante 50% è destinato a premiare la "Performance individuale", suddividendo la disponibilità per budget di Settore in cui è articolata l'organizzazione dell'Ente, tenendo conto della presenza in servizio del personale assegnato, della decorrenza dell'assunzione o della cessazione (se avvenuta in corso d'anno), dell'eventuale percentuale di part-time.
4. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a:
 - malattia, i primi 10 giorni/anno;
 - infortunio sul lavoro
 - congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività sopresse
 - congedo di maternità
 - terapie salvavita ed altre assimilabili
 - permessi retribuiti per donatori di sangue
 - permessi retribuiti per donatori di midollo osseo
 - permessi retribuiti per funzioni elettorali
 - permessi per lutto
 - permessi per citazioni a testimoniare
 - assenze per volontariato
 - permessi legge 104/92
 - recupero prestazioni lavoro straordinario
 - permessi sindacali retribuiti
 - congedi per le donne vittime di violenza
5. Il personale a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro concorre all'attribuzione della produttività nel caso in cui, nell'anno solare, abbia prestato servizio per almeno 9 (nove) mesi in maniera continuativa.
6. L'erogazione del premio performance viene effettuata in un'unica soluzione annuale, entro il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 8 – Criteri per l'attribuzione del differenziale performance individuale (art. 81 CCNL 16.11.2022)

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La metodologia si articola nelle seguenti fasi:

- a) *determinare preventivamente, nell'ambito delle risorse destinate a tale finalità, l'ammontare medio pro-capite del premio collegato alla performance individuale da riconoscere al personale valutato positivamente;*
- b) *in sede di contrattazione integrativa, definire il valore della maggiorazione del premio individuale, da riconoscere ai dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio dei premi come determinati alla lett. a);*
- c) *determinare, sempre in sede di contrattazione integrativa, una limitata quota massima di personale valutato cui dovrà essere riconosciuta la maggiorazione di premio individuale, nell'importo di cui alla lett. b);*
- d) *dalle complessive risorse destinate ai premi individuali, di cui alla lett. a), prelevare quelle destinate alla corresponsione della maggiorazione, calcolandole sulla base del valore della stessa, ai sensi della lett. b), e della limitata quota di personale di cui alla lett. c).*

La misura della maggiorazione del premio individuale è pari al 30% del valore medio pro-capite del premio collegato alla performance individuale, ed è attribuita ad un/una dipendente per Settore, che risulti aver conseguito la valutazione annua della performance individuale più elevata; a parità di valutazione la maggiorazione viene attribuita al/alla dipendente inquadrato/a nella categoria e nella classe economica inferiore e, in caso di ulteriore parità, al/alla dipendente con la maggiore anzianità di servizio.

Art. 9 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70 bis, CCNL 21.5.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, nonché attività disagiate e maneggio valori viene corrisposta un'unica "indennità condizioni di lavoro" commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività;
2. Sono considerate attività a **rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività a rischio:
 - Prestazioni di lavoro che comportano, in modo diretto e continuo, l'esercizio di trasporto con automezzi, macchine operatrici complesse, mezzi meccanici ed altri veicoli per il trasporto di materiale o persone a contatto, sempre in modo diretto e continuo, con catrame o bitumi, nonché attività di manutenzione stradale, cigli stradali e di segnaletica stradale in presenza di traffico, con mansioni di natura prevalentemente manuale.
3. Il **disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e integrità personale del/della dipendente, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali e temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita del/della dipendente addetto/a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di disagio si individuano le seguenti situazioni lavorative:
 - Servizi di front office con il pubblico: prestazioni rese dal personale che svolge attività di sportello con notevole affluenza di utenti con almeno 20 (venti) ore di apertura settimanale al pubblico.
4. Al personale individuato dal/dalla Responsabile di Settore competente viene corrisposta una indennità quantificata come segue:
 - a) per lo svolgimento di attività disagiate: indennità giornaliera di 1,00 €, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di front office per almeno 4 (quattro) ore giornaliere consecutive;
 - b) per lo svolgimento di attività esposte a rischio: indennità giornaliera di 3,00 €, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività;
 - c) L'indennità di disagio e l'indennità di rischio deve essere riproporzionata alla percentuale di part-time.
5. L'indennità **di maneggio valori** è attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, intesa come attività di riscossione, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.
Per maneggio valori di cassa si intende la gestione diretta di denaro contante, buoni pasto, buoni

benzina, voucher ecc. svolta da dipendenti cui sia stata attribuita tale responsabilità con atto formale del/della Responsabile di Settore competente.

Non rientrano invece nella fattispecie che dà diritto all'indennità i pagamenti effettuati con il sistema POS, PagoPA o attraverso sportelli telematici.

➤ Criteri per il calcolo dell'indennità di maneggio valori:

valori maneggiati/anno	indennità giornaliera
da 500,00 €	0,50 €
da 2.500,00 €	1,00 €
da 5.000,00 €	1,50 €
da 10.000,00 €	2,00 €
da 20.000,00 €	2,50 €

La corresponsione dell'indennità al personale interessato viene effettuata in un'unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili, trasmessi dal Servizio Ragioneria.

Art. 10 – Turnazione (art. 30 CCNL 16.11.2022)

1. 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 avvicinata dei turni effettuati in orari antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun/a dipendente non può essere superiore a 10.
3. 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 dall'art. 30 del CCNL.
4. È riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett. d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 giorni dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata nei tempi concordati con il relativo Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'Ente, in quanto computata figurativamente a carico del fondo.

Art. 11 – Reperibilità (art. 24 CCNL 21.5.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per il servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.5.2018.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale inquadrato nell'area degli Operatori Esperti (ex categoria giuridica B) e nell'Area degli Istruttori (ex categoria giuridica C).
Le parti convengono di attribuire l'indennità specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL, unicamente al caso di attribuzione, con atto formale del Responsabile di Settore titolare di incarico di Elevata Qualificazione (di seguito Responsabile), di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle previste dalle declaratorie dell'area di appartenenza, allegato A) al CCNL.
La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso.

In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.

2. La graduazione dell'indennità avviene sulla base dei seguenti criteri:

a) Procedimenti complessi gestiti

Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire provvedimenti complessi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti aventi anche rilevanza esterna con esclusione della firma dell'atto finale e che denotano la necessità di relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità rileva tenendo conto di molteplici elementi, quali la farraginosità e la continua evoluzione del quadro normativo, la mancanza di univoci orientamenti giurisprudenziali e della prassi in materia, la stratificazione delle fonti normative.

b) Sottoscrizione di procedimenti amministrativi, qualità e quantità dei procedimenti e delle risorse
Almeno n. 3 procedimenti

c) Complessità tecnica/amministrativa

Responsabilità collegate ad attività che richiedono competenze specialistiche di rilievo intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative, di frequente aggiornamento, di formazione professionale specifica, necessità di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi;

d) Correlazione delle attività proprie con quelle degli altri uffici;

e) Livello di autonomia per lo svolgimento di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti

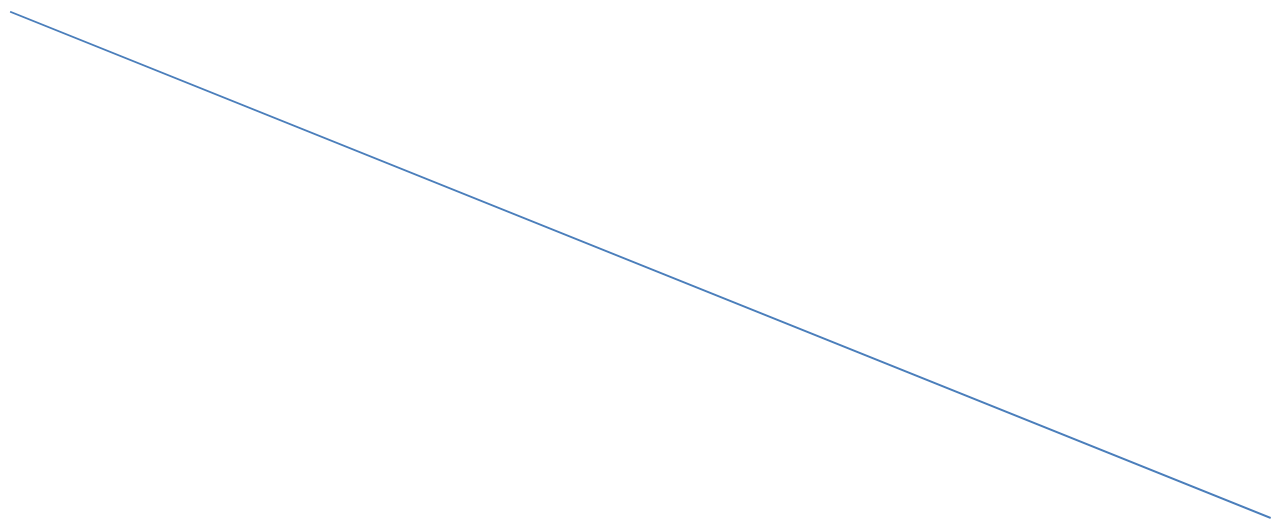
Livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni assunte dal proprio Responsabile e, più in generale, dall'Ente;

f) Direzione e/o coordinamento di unità operative semplici o complesse o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati

Responsabilità organizzativa relativa alla direzione o coordinamento di unità operative semplici o complesse o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati;

g) Attività che richiedono un'innovazione gestionale

3. La graduazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi parametrici, da parte dei Responsabili, riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come indicato nella tabella di seguito riportata:



SCHEDA DI VALUTAZIONE INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ANNO DIPENDENTE..... AREA SETTORE/SERVIZIO	
RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE	punti da 0 a 3
A) RESPONSABILITÀ	
Sottoscrizione di procedimenti amministrativi, qualità e quantità dei procedimenti e delle risorse lett. a), b)	Almeno n. 3 procedimenti complessi
Attribuzione di compiti di responsabile di uffici o di direzione e/o coordinamento di attività o di personale lett. f)	Responsabilità organizzativa relativa alla direzione e/o coordinamento di unità operative semplici o complesse o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati
B) PROFESSIONALITÀ	
Conoscenze tecnico giuridiche lett. c)	Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio
C) COMPLESSITÀ	
Complessità lett. e), g)	Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna
Relazioni interne lett. d)	Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi complessi
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti
Totale complessivo	

Per ricevuta:

Il/La Responsabile di Settore

Il/la dipendente _____

data _____

firma _____

4. Gli importi economici, corrispondenti ai punteggi definiti in funzione della scheda sopra riportata, sono determinati in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziare nel Fondo salario accessorio, per il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità.
Ogni importo economico da attribuire alla singola indennità si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma dei punteggi attribuiti a tutte le schede e moltiplicando per il singolo punteggio attribuito ad ogni scheda.
5. Ciascun Responsabile elabora e presenta una proposta contenente l'elenco delle "specifiche responsabilità" che, ove assegnate ad un singolo ufficio/unità organizzativa, possono comportare l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL.
Il collegio dei Responsabili, coordinati del Segretario Generale e con il supporto dell'Ufficio Personale, procede all'eventuale integrazione o modifica delle proposte iniziali, all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità tenendo conto delle risorse disponibili e all'assegnazione del punteggio per la graduazione delle indennità. Il Nucleo di Valutazione o Organismo Indipendente di Valutazione valida il verbale scaturito dalle operazioni precedenti o ne chiede motivatamente la modifica.
I Responsabili, ciascuno per propria competenza, provvedono alla formale assegnazione dei procedimenti e/o degli incarichi ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze.
L'elenco dei procedimenti e/o degli incarichi, sottoscritto dal/dalla dipendente, deve essere allegato alla relativa scheda di valutazione dell'indennità "specifiche responsabilità".
6. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL non è cumulabile con quello previsto dall'art. 100 del CCNL.
7. I Responsabili, ognuno per la propria competenza, adottano un provvedimento che individua i destinatari delle indennità di cui ai punti che precedono.
Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga.
Nel provvedimento di attribuzione, in casi eccezionali, può essere stabilita una durata inferiore all'anno.
Il periodo temporale di assegnazione non può superare quello dell'incarico di Elevata Qualificazione. La mobilità interna fra Settori, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza della posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento; l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.
L'indennità specifiche responsabilità è corrisposta annualmente, a seguito di autorizzazione alla liquidazione rilasciata dai competenti Responsabili, attestante lo svolgimento integrale delle attività che comportano specifiche responsabilità attribuite con i relativi provvedimenti di incarico.
8. Durante il periodo di incarico il Responsabile, a seguito di accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del/della dipendente, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.
Gli incarichi di specifica responsabilità decadono e pertanto devono essere revocati dal Responsabile a seguito di processi di riorganizzazione o al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità che hanno determinato il conferimento dell'incarico.
9. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo si rinvia alle norme del CCNL, che disciplina la materia.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità: qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale (art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. Per il personale, non titolare di incarico di Elevata Qualificazione, cui sono state assegnate specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale di cui all'art. 84 del CCNL le parti convengono di attribuire l'importo di 550,00 € lordi annui.
2. In tutte le fattispecie indicate al punto 1. è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. L'importo mensile dell'indennità di cui al punto 1., viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del/della dipendente.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità di responsabilità del presente contratto; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al/alla dipendente competerà quella maggiore.

Art. 14 - Compensi al personale impegnato nella celebrazione dei matrimoni e/o unioni civili

1. La ripartizione delle risorse disponibili al personale che avrà espletato l'attività aggiuntiva connessa alla celebrazione dei matrimoni civili e/o unioni civili è effettuata riservando:
 - a) Il 60% delle risorse disponibili al personale che predispone gli atti di stato civile;
 - b) Il 40% delle risorse disponibili al personale che accompagna il celebrante.
2. Il compenso sarà erogato a consuntivo dopo la rendicontazione e valutazione, da parte del Responsabile del Settore competente, dell'attività aggiuntiva effettuata a favore di terzi paganti.

Art. 15 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie gli istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato.
2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di Legge e dai Regolamenti dell'Ente.

Art. 16 - Correlazione tra compensi di cui all'art. 80, comma 2, lett. g, CCNL 16.11.2022 e premi collegati alla performance organizzativa e individuale.

1. Ai dipendenti interessati ai compensi di cui all'art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL e che abbiano percepito a tale titolo incentivi/compensi nel corso dell'anno di riferimento della produttività correlata alla performance organizzativa/individuale, il compenso per la produttività (performance organizzativa/individuale), viene ridotto in proporzione all'ammontare degli incentivi/compensi percepiti, secondo le modalità di seguito indicate:

Premio annuo percepito (incentivo/compenso)	Riduzione premio (performance organizzativa/individuale)
fino a 4.000,00 €	0%
da 4.001,00 € a 6.000,00 €	20%
da 6.001,00 € a 9.000,00 €	30%
da 9.001,00 € a 12.000,00 €	50%
superiore 12.001,00 €	80%

2. Ai fini della determinazione del premio annuo percepito vanno considerate le somme assegnate al/alla dipendente interessato/a, al lordo delle trattenute fiscali.
3. I risparmi derivanti dalla presente clausola, in relazione al sistema di distribuzione dell'incentivo (premio performance organizzativa/individuale) sono ridistribuiti, tra tutto il personale, ad esclusione di quello che ha percepito compensi di cui all'art. 80 comma 2, lett. g) del CCNL.

Art. 17 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16.11.2022)

1. Come previsto dall'art. 14, comma 1 del CCNL, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisita dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per

tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella tabella A dello stesso CCNL, che evidenzia altresì, il numero massimo dei "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun/a dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.

2. Per il personale della Polizia Locale, inquadrato nell'area degli Istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di 350 €, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto (art. 96 del CCNL);
3. Per il personale iscritto ad ordini o albi professionali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di 150 € per il personale inquadrato nell'area degli Istruttori e di 200 €, per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa (art. 102 del CCNL)
4. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", di cui al comma 1, si configura come progressione economica all'interno dell'area, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente, nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che vengono annualmente destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
5. Concorrono alla selezione per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" di cui alla Tabella A del CCNL:
 - I dipendenti a tempo indeterminato con un periodo minimo di servizio presso il Comune di Negrar di Valpolicella di 24 (ventiquattro) mesi, che negli ultimi 2 (due) anni, con riferimento al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura, non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica o differenziale stipendiale, e che nel biennio precedente l'anno in cui si svolge la selezione non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
6. I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri:
 - Il punteggio massimo attribuibile a ciascun/a dipendente (area Operatori, area Operatori esperti, area Istruttori, area Funzionari ed Elevata Qualificazione) è pari a 100 punti così suddivisi:
 - a) punti 60 (sessanta) – media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite:
viene calcolata la media dei punteggi, fino al secondo decimale, attribuiti alla performance individuale nelle valutazioni del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; o comunque la media dei punteggi delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (da riproporzionare in base 60);
 - b) punti 40 (quaranta) – esperienza professionale maturata, così suddivisi:
 - punti 35: anzianità maturata a decorrere dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale, punti 3,5/anno per un massimo di 10 anni;
 - punti 5: esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'articolo 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, punti 0,25/anno per un massimo di 20 anni;
7. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre Amministrazioni, concorre alle selezioni per l'attribuzione del "differenziale stipendiale" alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
8. I dipendenti in distacco sindacale nel periodo di valutazione possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione del "differenziale stipendiale" e nella scheda di valutazione sarà attribuito un valore dato dalla media delle valutazioni ottenute dai dipendenti appartenenti alla stessa area.

9. Il Responsabile del Servizio Risorse Umane procede, sulla base delle informazioni desunte dai fascicoli personali dei singoli dipendenti, all'ammissione e valutazione degli aventi diritto ai "differenziali stipendiali".

Conclusa l'istruttoria procedimentale, lo stesso Responsabile provvede alla redazione delle graduatorie provvisorie, per ciascuna area, e trasmette ai singoli partecipanti, mediante comunicazione interna o consegna a mano da parte del Servizio Risorse Umane, il dettaglio del punteggio conseguito.

Il punteggio diventa definitivo dopo 5 (cinque) giorni dalla presa d'atto da parte del/della dipendente.

Il/la dipendente può presentare richiesta di riesame del proprio punteggio mediante istanza scritta da presentare al Responsabile del Servizio Risorse Umane entro detto termine di 5 (cinque) giorni. Trascorso tale periodo, il Responsabile del Servizio Risorse Umane, esaminata l'istanza e verificato il relativo punteggio, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

10. Il "differenziale stipendiale" è attribuito ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo di riferimento.
11. La disciplina contrattuale e di legge dispone che i "differenziali stipendiali" sono attribuiti in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.
12. Saranno formulate graduatorie per ciascuna area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
- a) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento;
 - b) maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
 - c) maggiore età anagrafica.
13. Per favorire il massimo utilizzo delle risorse annualmente destinate ai nuovi "differenziali stipendiali" è previsto che i resti di ciascuna area, insufficienti a realizzare un ulteriore "differenziale stipendiale", vengano tra loro sommati e utilizzati in successione per l'attribuzione del "differenziale stipendiale" al/alla primo/a dipendente escluso/a dell'area degli Operatori e, a seguire, al/alla primo/a dipendente escluso/a dell'area degli Operatori esperti, al/alla primo/a dipendente escluso/a dell'area degli Istruttori, al/alla primo/a dipendente escluso/a dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, e così via a seguire, nell'ottica di un possibile integrale utilizzo delle risorse complessivamente disponibili.

Le parti concordano di destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree risorse sufficienti a garantire l'accesso alle progressioni ad una percentuale massima di dipendenti pari a:

- anno 2023: non più del 50% degli aventi diritto;
- anno 2024: non più del 50% degli aventi diritto;
- anno 2025: non più del 50% degli aventi diritto.

Il personale può beneficiare di una sola progressione economica nell'arco del triennio 2023-2025.

Art. 18 – Indennità di funzione della Polizia Locale (art. 97 CCNL 16.11.2022)

Si rinvia l'applicazione dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 all'approvazione del nuovo Regolamento del Corpo di Polizia Locale del Comune di Negrar di Valpolicella.

Art. 19 – Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)

Ai sensi dell'art. 100 del CCNL, al personale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza (per almeno la metà dell'orario lavorativo giornaliero) compete una indennità giornaliera di 2,00 €.

La corresponsione dell'indennità viene effettuata mensilmente, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, subordinatamente all'invio al Servizio Risorse Umane, da parte del Responsabile del Settore competente, del prospetto riepilogativo dei dipendenti aventi diritto, entro i primi 5 (cinque) giorni del mese successivo.

Art. 20 – Incentivi di produttività ai messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)

1. In applicazione dell'articolo 54 del CCNL 14/9/2000, si prevede che una quota del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. L'entità massima delle risorse indicate al comma 1 incrementa annualmente la parte variabile delle risorse decentrate, ai sensi dell'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL 16/11/2022 (ex art. 67, comma 3, lettera f, CCNL 21/5/2018).
3. La corresponsione dell'incentivo viene effettuata al termine della definizione degli incassi dell'anno di riferimento, subordinatamente all'invio al Servizio Risorse Umane, da parte del Responsabile dell'ufficio messi notificatori, della relativa comunicazione di liquidazione.

Art. 21 – Conferimento incarichi di Elevata Qualificazione (art. 18 CCNL 16.11.2022)

Per quanto riguarda il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione si rimanda al relativo regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 23/3/2023.

Art. 22 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (art. 7, comma 4, lettera v, CCNL 16.11.2022)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di Elevata Qualificazione previste nell'Ente.
2. La determinazione dell'indennità di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione quale performance individuale e performance organizzativa.
4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
5. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato, al netto delle quote eventualmente utilizzate per incarichi ad interim, sulla base del sistema di misurazione e valutazione nell'Ente per gli incarichi di Elevate Qualificazioni, si applica la seguente formula:

$$R = D / \text{SOMMATORIA } p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

D= Disponibilità risorse

SOMMATORIA p= Sommatoria dei punteggi complessivi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale complessivo risultante dalle schede di valutazione.

Art. 23 – Correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16.11.2022

1. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si cumulano alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta secondo le modalità di seguito indicate:

Premio annuo percepito (incentivo/compenso)	Riduzione premio (retribuzione di risultato)
fino a 4.000,00 €	0%
da 4.001,00 € a 6.000,00 €	20%
da 6.001,00 € a 9.000,00 €	30%
da 9.001,00 € a 12.000,00 €	50%
superiore 12.001,00 €	80%

2. Ai fini della determinazione del premio annuo percepito vanno considerate le somme assegnate al/alla dipendente interessato/a, al lordo delle trattenute fiscali.
3. La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 1. confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, ed è ridistribuita tra il personale incaricato, in proporzione alla retribuzione di risultato calcolata al netto della decurtazione.

Art. 24 – Accesso al lavoro agile (art.li 63, 64, 65, 66, 67, CCNL 16.11.2022)

Si rimanda al relativo Regolamento dell'Ente.

Art. 25 – Accesso al lavoro da remoto (art.li 68, 69, CCNL 16.11.2022)

Si rimanda al relativo Regolamento dell'Ente.

Art. 26 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m, CCNL 16.11.2022)

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, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
4. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvedere alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 27 – Lavoro a tempo parziale (art.li 53 e 54 CCNL 16.11.2022)

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale e l'orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dagli articoli 53 e 54 del CCNL 21.5.2018.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area di classificazione, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione del personale avente incarichi di "Elevata Qualificazione". Il predetto limite percentuale è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, circoscritte a situazioni di salute e obblighi di assistenza sanitaria del coniuge, di un parente entro il secondo grado, anche se non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica, e tenendo conto delle esigenze organizzative, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. n) del CCNL è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10% (per cento). In tali casi, in deroga alle procedure previste dal CCNL 21.5.2018, le domande sono comune presentate senza limiti temporali.

Art. 28 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16.11.2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è prevista una flessibilità oraria di 30 (trenta) minuti prima e 30 (trenta) minuti dopo l'orario di inizio.
2. La flessibilità è uno strumento che consente al/alla dipendente di gestire il tempo lavoro e non può mai essere considerato come lavoro straordinario con diritto al pagamento o a recupero per eccedenze di orario.
3. La flessibilità va compensata nell'arco della giornata.
4. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non

è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato entro due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Settore, ai sensi dell'art. 36, comma 3 del CCNL.

5. 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;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - 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.
6. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente. Per tali dipendenti si conviene che la flessibilità oraria sia di 10 minuti.

Art. 29 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. n. 50/2017 convertito nella Legge n. 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di Polizia Locale per detti servizi aggiuntivi.
2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1.4.1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL 14.9.2000.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Art. 30 – Utilizzo proventi delle violazioni del codice della strada (art. 98 CCNL 16.11.2022)

Si rimanda al relativo Regolamento dell'Ente.

Art. 31 - Fondo lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è pari a 25.000,00 €.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e di utilizzo del tempo lavoro e di copertura dell'attività lavorativa.
3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata di volta in volta dal Responsabile di Settore di appartenenza del/della dipendente sulla base delle esigenze di servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
4. Il limite massimo annuo di ore di straordinario per il personale dipendente viene fissato entro i limiti delle disponibilità del fondo e ripartito per Settori, con verifica in corso d'anno delle necessità di servizio che ne determinino una rimodulazione.

Art. 32 – Limite individuale annuo banca delle ore (art. 33 CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 33 del CCNL, è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. o) del CCNL, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è stabilito in numero 36 (trentasei), da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione.
4. Per la complessiva disciplina dell'istituto si rinvia all'art. 33 del CCNL.

Art. 33 – Risorse destinate ai piani di welfare integrativo (art. 82 CCNL 16.11.2022)

1. Il sistema di welfare aziendale riguarda la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
2. Gli oneri per la concessione degli eventuali benefici di cui al presente articolo saranno oggetto di specifico accordo nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa annuale.

Art. 34 – Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente Contratto Decentrato Integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti Contratti Decentrati Integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Presidente Delegazione trattante

f.to *Giuliana Todeschini*

Responsabili di Settore – incarico di EQ

f.to *Rossella Cipollaro*

f.to *Gabriele Furia*

f.to *Gianna Marin*

f.to *Giorgia Ortolani*

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

RSU – C.I.S.L. F.P.

f.to *Martina Burro*

f.to *Angelina Lorenzina Lavarini*

f.to *Cristina Vattovaz*

RSU – F.P. C.G.I.L.

f.to *Clara Torre*

f.to *Nico Verganesi*

Federazione Territoriale C.I.S.L. F.P.

f.to *Franco Antolini*

Federazione Territoriale F.P. C.G.I.L.

f.to *Angelo Tirapelle*