Comune
di Molinella
Città Metropolitana di Bologna

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023-2025

Il giorno 21 del mese di dicembre anno 2023, presso la Residenza Municipale del Comune di Molinella, ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi della Deliberazione della Giunta Comunale n°61/2023**:**

- Segretario Generale – Dott. Danilo Fricano –Presidente
- Responsabile Servizio del Personale – Dott. ssa Alessia Triolo –Componente

La Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), nelle persone di:

- Cavallini Davide
- Fornasini Claudia
- Foschi Cristian
- Maccagnani Alessandra
- Marsigli Chiara
- Pasini Paolo

Le O.O.S.S. territoriali , firmatarie del C.C.N.L. di categoria, del 16/11/2022, nelle persone di:

- Antolini Silvia CGIL/FP
- Sergio Fabiana CISL/FP
- Gruppioni Morena CISL/FP
- Di Petta Stefano UIL/FP
- Giacomello Enea O.O.A./UIL

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. del personale dipendente del Comune di Molinella, per il triennio 2023-2025.

PREMESSO CHE

- Il Collegio dei Revisori dei Conti, sulla base della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria, con verbale n° 28 del 15/12/2023 - prot. n° 30890/2023, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;
- La Giunta Comunale, con Deliberazione n° 191 del 19/12/2023, ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, alla sua sottoscrizione.

Le parti presenti sottoscrivono il C.C.I. del personale dipendente del Comune di Molinella, per il triennio 2023-2025, nel testo che segue.

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI
Art. 1 Oggetto e obiettivi
Art. 2 Ambito di applicazione
Art. 3 Durata e revisione
Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
Art. 5 Interpretazione autentica

TITOLO II LE RISORSE DECENTRATE
Art. 6 Fondo risorse decentrate
Art. 7 Premi correlati alla performance organizzativa (art.80, comma 2, lettera a) CCNL 16/11/2022)
Art. 8 Premi correlati alla performance individuale (art.80, comma 2, lettera b) CCNL 16/11/2022)
Art. 9 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022)
Art. 10 Progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16/11/2022)
Art. 11 Indennità condizioni lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018 - art. 84-bis CCNL 16/11/2022)
Art. 12 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, comma 1, CCNL 16/11/2022)
Art. 13 Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018)
Art. 14 Turnazioni (art. 30 CCNL 16/11/2022)
Art. 15 Orario multiperiodale
Art. 16 Straordinario (art. 32 CCNL 16/11/2022 – art. 14 CCNL 01/04/1999)
Art. 17 Straordinario reso in caso di eventi straordinario e/o calamità naturali, consultazioni elettorali

TITOLO III PERSONALE EDUCATIVO
Art. 18 Indennità a personale educativo asilo nido
Art. 19 Incentivi economici per attività ulteriori rispetto al calendario scolastico
Art. 20 Progressioni economiche per il personale educativo (art. 92 CCNL 16/11/2022)

TITOLO IV PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE
Art. 21 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16/11/2022)
Art. 22 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022)
Art. 23 Proventi delle violazioni al Codice della Strada (art. 98 CCNL 16/11/2022)

TITOLO V TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE
Art. 24 Compensi accessori derivanti da disposizione di legge

TITOLO VI FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE
Art. 25 Salute, sicurezza e benessere organizzativo
Art. 26 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16/11/2022)
Art. 27 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavro (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL 16/11/2022)
Art. 28 Le attività formative

TITOLO VII NORME FINALI E TRANSITORIE
Art. 29 Disposizioni finali

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2
Ambito di applicazione

1. Il contratto collettivo integrativo (CCI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 16 novembre 2022 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente del Comune di Molinella con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia. Il presente contratto si applica anche al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.
2. Il CCI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il CCI è relativo al triennio 2023-2025. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. Gli effetti del CCI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che disponga norme incompatibili con il presente CCI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 3
Durata e revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2023 al 2025, e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale nazionale.
3. Le parti si impegnano alla verifica annuale dello stato di attuazione delle disposizioni in esso contenute, anche a fronte di diverse interpretazioni normative e/o mutamenti organizzativi interni.

Art.4
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 80, c. 1, CCNL 16 novembre 2022:
- differenziali di progressioni economiche;
- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c), CCNL 22.01.2004;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo, CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6, CCNL 5.10.2001;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, c. 4, CCNL 6.07.1995.

2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato al netto delle somme destinate nell’anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall’art. 80, c. 2, CCNL 16 novembre 2022 sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5
Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni lavorativi dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta indicando una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

TITOLO II LE RISORSE DECENTRATE

Art. 6
Fondo risorse decentrate

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la costituzione del fondo, anche provvisoria, propedeutica all'avvio della sessione negoziale prevista deve avvenire entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
2. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 79, commi 2 e 3, CCNL 16 novembre 2022 sia destinata a incentivare la *performance* individuale e organizzativa.
3. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
4. Il Fondo parte variabile può essere incrementato con eventuali risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché risparmi del lavoro straordinario.
5. L'ente, in ossequio ai principi generali di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, su richiesta della delegazione trattante di parte sindacale procederà ad illustrare le modalità di quantificazione delle risorse con particolare riferimento alle nuove voci di incremento di parte stabile previste dall'articolo 79 comma 1 lettere b) d) e comma 1 bis del CCNL 16.11.2022 che non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Art. 7
Premi correlati alla performance organizzativa (art.80, comma 2, lettera a) CCNL 16/11/2022)

1. L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.
2. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi specificatamente determinati nel Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO), approvato annualmente con Delibera della Giunta Comunale. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del CCNL 16/11/2022.
3. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa rientrano i progetti per obiettivi del personale educativo, come disciplinati dal successivo art.22.
4. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo quali-quantitativo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente.
5. I progetti-obiettivi sono individuati dall'amministrazione previa illustrazione alle Organizzazioni Sindacali.

Art. 8
Premi correlati alla performance individuale (art.80, comma 2, lettera b) CCNL 16/11/2022)

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che le risorse destinate alla performance individuale potranno subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento.
4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, necessario che il lavoratore sia assunto a tempo indeterminato o a tempo determinato per almeno 6 mesi continuativi nell'anno.

5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali in corso d'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
6. La presenza in servizio inciderà proporzionalmente sull'importo di produttività spettante a ciascun dipendente derivante dall'applicazione del metodo di valutazione sopra descritto. A tal fine sono equiparate al servizio le assenze derivanti da:
   - congedo obbligatorio di maternità e/o paternità;
   - congedo parentale al 100%;
   - infortunio sul lavoro e correlate malattie professionali/per causa di servizio
   - permessi, distacchi e aspettative sindacali
   - permessi L. 104/92, nel limite di 24 giorni all'anno
   - donazione sangue
   - donazione midollo osseo
   - permessi per lutto
   - assenze per terapie salvavita;
7. Si stabilisce altresì che verrà corrisposto il 50% del premio correlato alla performance individuale ai dipendenti che percepiscono incentivi per:
   -funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i;
   - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art.67 comma 3 lett.c) (es. incentivo IMU-TARI, ISTAT)

   per un importo superiore ad una volta e mezza rispetto al valore medio pro-capite del personale di ciascuna categoria.

   Le somme derivanti da queste riduzioni sono riemesse nel budget destinato alla premialità "performance individuale" degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

Art. 9

Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022)

1. L'importo massimo, da destinare alla corresponsione dei compensi, viene assegnato alle singole Aree in proporzione al numero dei dipendenti assegnati. Viene costituito lo stanziamento per la maggiorazione del premio individuale, da destinare al 10% dei dipendenti di ciascuna Area, con arrotondamento all'unità superiore che, sulla base della valutazione espressa con la scheda annuale di valutazione, hanno raggiunto il maggiore punteggio.
2. La maggiorazione del premio individuale è calcolato in ragione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale con valutazione positiva.
3. In caso di parità di valutazione, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
   -non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
   - la superiore valutazione media del triennio;
   - maggiore anzianità di servizio presso l'Ente.

Art. 10

Progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16/11/2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali**" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022, ed è pari a :

   - Funzionari ed EQ: euro 1.600,00, numero massimo 6

   - Istruttori: euro 750,00, numero massimo 5

   - Operatori Esperti: euro 650,00, numero massimo 5

- Operatori: euro 550,00, numero massimo 5

2. Per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl, è incrementata di euro 350.
3. 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 del Ccnl è incrementata di euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.
4. Per il personale iscritto ad ordini e albi professionali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del Ccnl, è incrementata di euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di euro 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.
5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate e precisamente:
   - ammontare dei differenziali di progressioni orizzontali attribuiti negli anni precedenti, resisi disponibili a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area;
   - nuove risorse assegnate per progressioni nell'anno di riferimento.
6. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei "differenziali stipendiali" per ogni area, in coerenza con le risorse destinate.
7. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
8. L'accesso alla procedura selettiva annuale prevede i seguenti ***requisiti di partecipazione:***

a) <u>RAPPORTO DI LAVORO</u>

Titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, con esclusione del personale in aspettativa al 100% per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art.110 TUEL.

b) <u>PERIODO DI PERMANENZA NELL'ULTIMA PROGRESSIONE ECONOMICA</u>

Le parti concordano che possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti in servizio al 01/01, che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigenza del precedente sistema di classificazione.

c) <u>SANZIONI DISCIPLINARI</u>

Assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione. Qualora alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett.a) del CCNL.

9. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna Area di inquadramento del personale, in base ai criteri sotto indicati:

A) VALUTAZIONE (massimo 80 punti)	
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle	Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna Area. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

annualità), di cui almeno una valutazione nell'Ente.	
B) ESPERIENZA PROFESSIONALE (massimo 20 punti per Area Operatori e Operatori Esperti - massimo 15 punti per Area Istruttori e Funzionari)	
Valutare l'esperienza professionale, ossia l'esperienza maturata *nel medesimo profilo professionale* di riferimento, anche a tempo determinato, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31/12 dell'anno precedente	Nel caso il dipendente abbia prestato servizio in profili professionali diversi, il calcolo dei periodi utili al fine dell'attribuzione del punteggio decorrerà dalla data dell'ultimo profilo di inquadramento. E' assegnabile un punteggio massimo di punti articolati come segue: **Per area Operatori e Per area Operatori e Operatori Esperti:** *Punteggio calcolato in base alla funzione logaritmica:* *20*LOG(anni di esperienza) / LOG (40)* *Con punteggio massimo di 20 punti raggiungibile con 40 anni di esperienza nel medesimo profilo. Oltre i quaranta anni di servizio si considerano acquisiti 20 punti.* **Per area Istruttori e Funzionari:** *Punteggio calcolato in base alla funzione logaritmica:* *15*LOG(anni di esperienza) / LOG (40)* *Con punteggio massimo di 15 punti raggiungibile con 40 anni di esperienza nel medesimo profilo. Oltre i quaranta anni di servizio si considerano acquisiti 15 punti.*
C) CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (massimo 5 punti per Area Funzionari e Area Istruttori)	
Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite	**Titoli di studio (il punteggio del titolo superiore ricomprende il punteggio del titolo inferiore):** Diploma di scuola secondaria quinquennale – punti 1 Laurea triennale (attinente al profilo) – punti 2 Laurea Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento (attinente al profilo) – punti 4 master/dottorato di ricerca/laurea aggiuntiva (attinente al profilo) – punti 5 punti

10. Con riferimento al criterio C "capacità culturali e professionali", le parti concordano, per l'anno 2023, di non applicare quanto previsto dall'art. 14 , comma 2, lett. d) punto 3) CCNL 16.11.2022, facendo salva la possibilità, in sede di contrattazione integrativa, di valorizzare, dall'anno 2024, i percorsi formativi di cui all'art. 55 CCNL 16.11.2022.
11. Con riferimento agli operai reinternalizzati nell'organico comunale da Molinella Futura s.r.l.,al fine di valorizzare la loro esperienza pregressa, le parti concordano di fare accedere il personale reinternalizzato alle progressioni verticali e orizzontali, previa validazione da parte dell'OIV delle schede di valutazione relative all'attività svolta dai sei dipendenti presso la Società negli anni 2021 e 2022, predisposte dall'Amministratore Unico della Società, sulla base di preventiva istruzione e condivisione circa il sistema comunale di misurazione e valutazione della *performance* di cui sopra.

12. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri A, B, C.

13. Sulla base del punteggio conseguito viene predisposto un elenco per ciascuna Area, ordinato per punteggi decrescenti. La progressione si attribuisce a decorrere dal dipendente con il punteggio più alto e fino ad esaurimento delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa.

14. A parità di punteggio, si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

a) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
b) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
c) maggiore età anagrafica.

15. La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.

Art. 11
Indennità condizioni di lavoro (ART. 70-BIS, CCNL 21/052018 - ART. 84-BIS, CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.
2. La condizione sfavorevole di disagio e di rischio deve essere significativamente differente rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa area di inquadramento.
3. Si conviene che il disagio non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro proprie del profilo di inquadramento. Esso si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia.
4. Si individuano i seguenti fattori di disagio:

a) situazioni di disagio determinate da particolari articolazioni dell'orario di lavoro (orario spezzato), ad esclusione del turno
Profilo professionale: Autisti scuolabus
Valore € 7,00/ giorno
(Valore € 12,00/ giorno – **orario multiperiodale** Autisti scuolabus Settembre 2023 – Dicembre 2023).

b) personale addetto alle sostituzioni di servizio con patente CQC - su attestazione di presenza e svolgimento attività da parte del Responsabile di Area.
Valore € 10,00/ giorno
(**Valore € 15,00/ giorno** – **orario multiperiodale** Autisti scuolabus Settembre 2023 – Dicembre 2023).

c) orario disagiato personale addetto eventi serali (successivi alla conclusione dell'orario di servizio) presso Biblioteca / Cinema Teatro Massarenti / Auditorium / Sala Consiglio / Sala Giunta
-Area Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari EQ su attestazione di presenza e svolgimento attività da parte del Responsabile di Area.
Valore € 10,00/ giorno

d) Agente P.L. assegnato ad attività di supporto a Servizi interni e C.R.O. su attestazione di presenza e svolgimento attività da parte del Responsabile di Area.
Valore € 2,00/ giorno

5. 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 il profilo di inquadramento.

6. Si individuano i seguenti fattori di rischio:

a) utilizzo di materiali (con agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc complessi e a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, di possibile pregiudizio per la salute, rischio di caduta dall'alto;

b) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano

un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

-Profilo professionale : Operatori tecnici esperti **Valore € 4,00/ giorno**

-Profilo professionale : Autisti scuolabus **Valore € 3,00/ giorno**

-Profilo professionale : Cuochi **Valore € 3,00/ giorno**

- Sopralluoghi personale tecnico in area di cantiere e di azienda, su attestazione di presenza e svolgimento attività da parte del Responsabile di Area. **Valore € 3,00/ giorno**

L'erogazione avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione/presenze assenze.

7. **Maneggio valori** : **Agenti contabili individuati con atto della Giunta Comunale**

-valore annuo maneggiato da €. 500,00 a €. 5.000,00; **€ 1,00/gg**

-valore annuo maneggiato da €. 5.000,00 a €. 10.000,00 **€ 1,50/gg**

-valore annuo maneggiato superiore a €. 10.000,00 **€ 2,00/gg**

Liquidazione a cadenza annuale, in sede di rendicontazione dei registri contabili, sulla base delle giornate di presenza effettiva in cui il personale è adibito alla riscossione.

Per la particolare figura dell'Economo Comunale, si riconosce una responsabilità complessiva rispetto a tutti gli importi gestiti dal Servizio.

Art. 12

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, comma 1, CCNL 16/11/2022)

1. Per compensare l'esercizio di compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità da parte del personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, nonchè specifiche responsabilità affidate al personale dell'Area Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è riconosciuta una indennità che non può essere superiore a €. 3.000 annui lordi, erogabile anche mensilmente.
2. La quota del Fondo per le risorse in oggetto è fissata annualmente all'interno della contrattazione decentrata integrativa dell'Ente.
3. All'interno della Conferenza di Direzione, ciascun Responsabile, previa validazione del Segretario, individua il numero delle posizioni lavorative caratterizzate dall'assunzione di specifiche responsabilità per la propria Area di riferimento.
4. Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è disposto con atto formale del Responsabile, da adottarsi in forma scritta entro il mese di gennaio di ogni anno, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL, con durata massima coincidente con l'anno solare.
5. Durante il corso dell'anno, l'indennità può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoca con provvedimento motivato del Responsabile.
6. E' riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e viene erogata mensilmente.
7. L'indennità è finalizzata 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, né una generica responsabilità organizzativa e/o gestionale. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
    a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 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 compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

g. 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;

h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;

l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;

m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

8. L'indennità viene determinata per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri e secondo i seguenti punteggi attribuibili per ciascuna delle Aree interessate:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 950,00

Punti	da	0	a	39	N.A.
Punti	da	40	a	69	€. 400
Punti	da	70	a	89	€. 500
Punti	da	90	a	100	€. 950

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	**CONDIZIONI**	**PUNTEGGIO**
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20

3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 1.100,00

Ufficiali di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, Addetti URP	€. 400
Punti da 0 a 39	N.A.
Punti da 40 a 49	€. 500
Punti da 50 a 69	€. 700
Punti da 70 a 89	€. 800
Punti da 90 a 100	€. 1.100

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	**CONDIZIONI**	**PUNTEGGIO**
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e ss.mm.ii e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 10
3. Svolgimento funzioni Vicarie (assegnate con atto del Responsabile) o supporto al Responsabile per scadenze di legge.	SI	fino a 50

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI-EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 1.700,00

Punti da 0 a 39	N.A.
Punti da 40 a 49	€. 800
Punti da 50 a 69	€. 1.100
Punti da 70 a 89	€. 1.300
Punti da 90 a 100	€. 1.700

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	**CONDIZIONI**	**PUNTEGGIO**
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc.	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Svolgimento funzioni Vicarie (assegnate con atto del Responsabile) o supporto al Responsabile per scadenze di legge.	SI	fino a 30

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

Art. 13
Indennità di reperibilità (art.24 CCNL 21/05/2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 2 è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:
Area 1^ Affari Generali: Servizi Demografici (nei giorni festivi)
Servizio Polizia Locale nelle seguenti casistiche:

1) Accertamenti e Trattamenti Sanitari Obbligatori;
2) Eventi di carattere eccezionale, a titolo esemplificativo, i seguenti:
- calamità naturali: terremoti, alluvioni e quant'altro venga identificato secondo i criteri di allerta di protezione civile con colore rosso relativamente al territorio comunale. Come anche situazioni di allarme catalogate secondo i criteri regionali con il colore arancione che coinvolgano il territorio comunale e per i quali sia stata dichiarata l'apertura dei Centri Operativi Comunali;
- criticità emergenziali in materia di igiene e sanità pubblica che richiedano un intervento immediato.
3) Disposizioni dell'Autorità Giudiziaria.

3. I Responsabili di Area individuano con proprio provvedimento gli addetti al servizio e attestano mensilmente il relativo servizio, indicando il nominativo del dipendente, il/i giorno/i di reperibilità, e il relativo orario.

4.In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

5.Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessitàcorrelata all'organizzazione del servizio o in situazioni di emergenza climatica e/o ambientale, ai sensi dell'art.7 comma 4, lett.k), ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari. In tale ultimo caso l'indennità è elevata a €. 13,00/per 12 ore/gg.

6.L'indennità di reperibilità:
-non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato
-è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto; pertanto la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

7.In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario. In tal caso, per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità prevista.

Art. 14
Turnazioni (Art. 30 CCNL 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'art. 30 CCNL, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sono istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 30, CCNL 16 novembre 2022, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

4. Ai sensi dell'art. 30 comma 3 del CCNL, per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.

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

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

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

5. Il numero dei turni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali dovute a calamità naturali e nei limiti della durata dello stato di emergenza.
6. La relativa attestazione del piano turni in applicazione del rispetto delle predette condizioni, è documentata dal Responsabile di Area/Servizio, con comunicazione all'Ufficio Personale nel mese successivo.
7. Al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti dall'art. 30 comma 5.
8. Si conferma che il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni se previsti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
9. Le parti concordano che i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale hanno facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante, di cui all'art. 30, comma 5, lett.d) del CCNL. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.
10. Il personale a cui si applica il presente articolo è individuato nei seguenti settori:
    -Polizia Municipale
    -Asilo Nido

Art.15
Orario multiperiodale

1.La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c),del CCNL, 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 di determinati uffici e servizi, sulla base di comprovate esigenze organizzative dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.
2.Le forma 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.
3. Si dà atto dell'attivazione dell'orario multiperiodale, per gli autisti scuolabus, per il periodo settembre – dicembre 2023, coma da accordo prot. 30023/2023 sottoscritto in data 10/11/2023.

Art.16

Straordinario (art. 32 CCNL 16/11/2022 – art. 14 CCNL 01/04/1999)

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

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

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

4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3,del CCNL 16novembre 2022.

5. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 17

Straordinario reso in caso di eventi straordinario e/o calamità naturali, consultazioni elettorali

1. Le prestazioni rese in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali su richiesta del responsabile della Protezione civile, non concorrono alla determinazione del tetto individuale annuale dello straordinario, né vengono compensate attingendo al relativo fondo annuale dello straordinario .
2. In caso di svolgimento di questo tipo di straordinario, come per le prestazioni rese per consultazioni elettorali e/o referendarie, il lavoratore ha diritto, oltre alla remunerazione, al riposo compensativo se la prestazione è stata effettuata nel proprio giorno di riposo settimanale.
3. In tali ipotesi, ed in deroga al regime giuridico tipico dell'istituto, spetta compenso per lo straordinario anche ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art.20 comma1 lettere e d) del CCNL.

TITOLO III PERSONALE EDUCATIVO

Art. 18

Indennità a personale educativo Asilo nido

Al personale educativo dell'Asilo nido sono riconosciute le indennità professionali di cui all'art. 37, comma 1, lett. c) e d), del CCNL 6/07/1995, come integrate dall'art. 6 del CCNL 5/10/2001 e all'art. 31, comma 7, del CCNL 14/09/2000, secondo la disciplina ivi prevista.

Ai sensi dell'art. 94 , comma 2, dalla data di decorrenza del nuovo inquadramento, di cui all'art. 13, comma 1 (01/04/2023), le indennità professionali di cui al comma 1, sono incrementate di un importo pari ad euro 200 annui lordi.

Art. 19

Incentivi economici per attività ulteriori rispetto al calendario scolastico

In base alle necessità, l'ente può chiedere al personale educativo/scolastico la disponibilità a svolgere attività ulteriori di cui all'art. 87 comma 5 CCNL 16/11/2022, rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico, per un periodo non superiore a 4 settimane. A tal fine, previo confronto con le OO.SS, di norma entro il primo quadrimestre, saranno predisposti, sulla base dei pregressi specifici atti di indirizzo comunale, appositi progetti compensati a valere sul fondo risorse decentrate.

Art. 20

Progressioni economiche per il personale educativo (art. 92 CCNL 16/11/2022)

1.Ai sensi dell'art. 92 CCNL 16/11/2022, per il personale educativo inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 CCNL 2019/2021, è incrementata di euro 350.

TITOLO IV PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Sono confermate le indennità annue di euro 1.310,84 attribuite rispettivamente al personale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza e svolgente funzioni di polizia giudiziaria di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

Art. 21
Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art. 100 CCNL, viene riconosciuta al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa.

2.L'indennità è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, quale risulta da relativa attestazione mensile da parte del Comandante della P.L., e compensa interamente i rischi e i disagi connessi al suo espletamento.

3. L'indennità, determinata nell'importo di €.4,20/giorno.

4. L'indennità di servizio esterno:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, CCNL 16 novembre 2022;
b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), CCNL 6 luglio 1995 e successive modificazioni e integrazioni;
c) è cumulabile con i compensi connessi alla *performance* individuale e collettiva;
d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Art. 22
Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022)

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di Elevata Qualificazione, può essere attribuita un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. A termini di contratto, l'ammontare dell'indennità è determinato sulla base:
- specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità;
- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente.

3. L'indennità di cui al presente articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, c. 5, CCNL 16 novembre 2022;
b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), CCNL 6 luglio 1995 e successive modificazioni e integrazioni;
c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100, 16 novembre 2022;
d) è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;
e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità), CCNL 16 novembre 2022;
f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. Dal 1^ Gennaio 2024, l'A.C. istituisce due posizioni in oggetto, per un importo di €. 350,00 cadauna, a titolo sperimentale e provvisorio, salvo verifica ed eventuale conferma e/o rinnovo. Eventuali altre ulteriori posizioni saranno discusse in sede di tavolo di contrattazione.

Art. 23

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 98 CCNL 16/11/2022)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208, D.Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, le cui modalità sono state definite con pregressi e vigenti accordi aziendali.

b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per gli anni 2023-2024, all'interno delle voci di cui all'Art. 79 comma 2 del CCNL 16/11/2022 (risorse variabili), si dà atto del finanziamento del progetto "Sicurezza Urbana e Stradale" 2020-2024, finalizzato al potenziamento dei servizi di controllo diretti a garantire la sicurezza urbana e stradale, nonché al potenziamento dei servizi festivi e notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186-186 bis-187, approvato giusta Deliberazione n° 25/2020 e comunque all'interno del limite sancito dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 .

TITOLO V TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 24

Compensi accessori derivanti da disposizione di legge

1.Al personale sono riconosciuti specifici trattamenti economici derivanti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 2019/2021, in particolare:

- al personale che assiste allo svolgimento di matrimoni civili, al di fuori dell'orario di servizio, è riconosciuto un compenso pari, per ciascuno, al 15% del contributo richiesto all'utenza, secondo le disposizioni di cui alla Legge n° 449/1997 Art. 43 comma 4).

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali IMU e TARI - Legge n° 145/2018 Art.1 comma 1091: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto, secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente.

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto, secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente.

- compensi per attività di rilevazione svolte per conto di ISTAT(Art. 70-ter CCNL 21/05/2018), i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 79, c. 2, lett. a), CCNL 16 novembre 2022.

2.L'elenco di cui al comma 1 si intende implementato da tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi nei limiti di quanto previsto dalle medesime disposizioni normative.

3. I compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 674, comma 3, lett.c) del CCNL 21/05/2018 , non sono sottoposti al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017.

TITOLO VI FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE

Art. 25
Salute, sicurezza e benessere organizzativo

1. Le parti concordano affinchè venga data tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.

3. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL, le parti concordano che l'Amministrazione, con cadenza semestrale, fornisce a RLS, CUG e OPI i dati relativi a:

a) infortuni sul lavoro e malattie professionali;

b) iniziative formative organizzate e grado di partecipazione;

c) esiti delle indagini sul benessere organizzativo.

4. Per ogni altra competenza inerente la salute, la sicurezza e il benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, quali gli RLS e il CUG per le materie che la legge loro espressamente riserva.

Art. 26
Welfare Integrativo (art.82 CCNL 16/11/2022)

1. Nell'intento di valorizzare tutte le misure finalizzate al benessere dei lavoratori, le parti concordano di avviare i necessari approfondimenti per dare corso alla previsione dell'art. 82 del vigente CCNL in materia di welfare integrativo.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 CCNL 201-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere formulate proposte di welfare aziendale che saranno oggetto di contrattazione.

Art. 27
Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7 comma 4, lett. t) CCNL 16/11/2022)

1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producano effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro,quali ad esempio nuovi applicativi informatici od apparecchiature per la gestione di interi processi produttivi, o sistemi di rilevazione o sorveglianza ovvero dispositivi connessi ai servizi di controllo del territorio, siano oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente si impegna a dar conto nell'istruttoria degli atti relativi per consentire la piena utilizzabilità delle innovazioni introdotte da parte dei soggetti interessati.
3. Le parti riconoscono altresì che l'adozione di nuovi sistemi tecnologici, legati all'uso di particolari software, che incidano sulle competenze dei lavoratori e dell'organizzazione del lavoro, anche al fine di valutarne compiutamente le ricadute in termini professionali, diventino oggetto di verifica da parte dell'Organismo Paritetico previsto dall'art. 6 del CCNL.
4. L'Ente, in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, effettuerà tutti gli interventi formativi necessari, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagi ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.

Art. 28
Le attività formative

1. Sulla base dei principi evidenziati nel CCNL, il Comune di Molinella promuove e favorisce la formazione e l'aggiornamento del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'accrescimento delle competenze e delle capacità da poter ascriver a ciascun lavoratore dell'Ente al fine di favorire il miglioramento dell'azione non solo amministrativa.
2. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse

umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.

3. Particolare attenzione verrà data allo sviluppo di ulteriori competenze informatiche e linguistiche, ovvero ai processi di digitalizzazione che possano favorire e semplificare le procedure di accesso e gestione dei processi amministrativi rivolti alla cittadinanza.
4. Con il Piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55 , comma 13, del CCNL 2019-2021.
5. Nell'ambito delle attività di programmazione, oggetto di confronto ai sensi dell'art.5 del CCNL, l'Amministrazione si impegna a predisporre l'articolazione delle attività formativa con specifiche individuazioni delle materie comuni e di quelle distinte in relazione agli ambiti professionali presenti in ciascuna Area Contrattuale.
6. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti.
7. Le attività formative e di aggiornamento svolte ai sensi del presente articolo confluiscono nel fascicolo personale di cui all'art.27 del CCNL.

TITOLO VII NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 29
Disposizioni finali

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

2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

Delegazione trattante di parte pubblica:

- Segretario Generale – Dott. Danilo Fricano –Presidente
- Responsabile Servizio del Personale – Dott. ssa Alessia Triolo –Componente

La Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), nelle persone di:

- Cavallini Davide
- Fornasini Claudia
- Foschi Cristian
- Maccagnani Alessandra
- Marsigli Chiara
- Pasini Paolo

Le O.O.S.S. territoriali , firmatarie del C.C.N.L. di categoria, del 16/11/2022, nelle persone di:

- Antolini Silvia CGIL/FP
- Sergio Fabiana CISL/FP
- Gruppioni Morena CISL/FP
- Di Petta Stefano UIL/FP
- Giacomello Enea O.O.A./UIL