



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL
PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO
TRIENNIO 2023-2025**

A seguito della verifica effettuata dal Collegio dei Revisori, con parere protocollo in entrata n. 79516 del 20/09/2023, nonché dell'autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione della preintesa dell'accordo decentrato integrativo siglato in data 31/08/2023, espressa con deliberazione presidenziale n. 119 del 25/09/2023,

in data 9/10/23 presso la sede della Provincia di Cremona,

tra

la delegazione di parte pubblica

Presidente Barbara Faroni

Componente Andrea Carli

la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP ____ firmato _____

OO.SS. CGIL – FP ____ firmato _____

OO.SS. UIL - FPL ____ firmato _____

R.S.U. Aziendale ____ firmato _____

R.S.U. Aziendale ____ firmato _____

R.S.U. Aziendale ____ firmato _____

R.S.U. Aziendale ____ firmato _____

R.S.U. Aziendale ____firmato____

R.S.U. Aziendale ____firmato____

R.S.U. Aziendale ____firmato____

Le parti, preso atto,

- del CCNL- Funzioni Locali 16.11.2022;
- della deliberazione presidenziale n. 59 del 24.5.2023 avente ad oggetto “*Disposizioni di incremento della parte variabile del fondo per le risorse decentrate anno 2023 e linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa*”;
- della determinazione dirigenziale n. 259 del 25.5.2023 di costituzione del Fondo Risorse Decentrate Anno 2023;
-

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023-2025.

INDICE

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto

Art. 4 – Interpretazione autentica

Art. 5 – Sistema delle relazioni sindacali

Titolo II – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all’art. 80, comma 2, fra le diverse modalità di utilizzo

Art. 7 - Criteri per l’attribuzione delle risorse destinate alla organizzazione ed alla performance

Art. 8 - Sistema di bilanciamento tra premi individuali e particolari compensi

Art. 9 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16.11.2022)

Art. 10 - Progressioni economiche all’interno delle Aree

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità

Art. 13 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione dei titolari di incarico di EQ

Titolo III – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 14 - Indennità di servizio esterno

Art. 15 - Indennità di funzione

Titolo IV - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 16 - Indennità di reperibilità

Art. 17 - Riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori turnisti

Art. 18 - Lavoro straordinario dipendenti di diretta assistenza agli Organi istituzionali

Titolo V – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 19 - Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 20 - Innovazioni tecnologiche

Art. 21 - Disposizioni finali

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) si applica a tutte le lavoratrici ed i lavoratori, in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, nonché al personale con contratto di formazione lavoro o con contratto di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo dalla data di stipula sino al 31/12/2025.
2. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto prima della data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.
5. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, dovranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. La sessione negoziale va avviata entro il 30 aprile dell'anno di riferimento.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione opera dal momento della sottoscrizione.

Art. 5 – Sistema delle relazioni sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt.4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), che integrano in ogni loro parte il presente CCI per quanto espressamente previsto.
4. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCI.
5. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - Informazione
 - Confronto
 - Organismi paritetici di partecipazione
 - Contrattazione integrativa, che è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
6. In assenza dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, di cui all'art.6 del CCNL, le Parti possono prevedere, anche l'istituzione di Tavoli Tecnici, quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su ulteriori e/o specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al Tavolo negoziale.
7. Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici saranno riportati al Tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema delle Relazioni Sindacali.
14. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Titolo II – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 2, fra le diverse modalità di utilizzo

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo qualitativo dei risultati, adottati nell'Ente.

2. La ripartizione delle risorse suddette tiene conto delle indisponibilità delle risorse necessarie a garantire gli importi obbligatori previsti dal CCNL nazionale con particolare riferimento alle risorse necessarie per la corresponsione degli importi riferiti alle seguenti voci:

- progressioni economiche precedenti alla riclassificazione ex art. 78 CCNL 2019-2021;
- indennità di comparto quota B;
- indennità ex VIII q.f. non P.O. ex art. 37, comma 4, CCNL 6/7/1995;
- differenziali stipendiali delle nuove progressioni economiche orizzontali.

3. Le risorse rese annualmente disponibili, dopo gli utilizzi di cui al comma 2, sono destinate ai seguenti istituti economici:

- performance organizzativa ed individuale;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018;
- indennità di turno, reperibilità, compensi lavoro giorno riposo settimanale (art. 24, comma 1, CCNL 14.09.2000);
- indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina dell'art. 84 CCNL 2019-2021;
- indennità di funzione e servizio esterno per la Polizia Locale;
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL.

Art. 7 – Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla organizzazione ed alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo per le risorse decentrate del personale del comparto sia destinata ad incentivare la performance individuale ed organizzativa e che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

2. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PIAO ed, in particolare nel Piano della performance approvato annualmente dall'Ente, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture amministrative nell'anno di riferimento.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati, a consuntivo, ai dipendenti a seguito del processo di valutazione definito dal sistema di valutazione vigente.

4. Ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance si individuano i seguenti criteri:

a. l'incentivo è riconosciuto a tutti i dipendenti di ruolo e a tempo determinato con almeno 90 gg. di presenza effettiva in servizio; al di sotto di questa soglia non è riconosciuto alcun incentivo. Vengono considerate presenza solo al fine del calcolo dell'incentivo: la maternità obbligatoria, il congedo parentale al 100%, le terapie salvavita, la malattia figlio 100%, i permessi ex L. 104/92 a giorni, i permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, le ferie, i permessi per donazione AVIS. Il sabato e la domenica sono conteggiati solo se effettivamente lavorati. Per i part-time verticali o misti la soglia di 90 giorni è proporzionata ai giorni lavorati nella settimana. La soglia dei 90 giorni non si applica al personale temporaneamente assegnato in convenzione ai Comuni, al quale la produttività è riconosciuta in misura proporzionale ai mesi di permanenza presso la Provincia, intendendosi per un mese la permanenza per 16 o più giorni di calendario, o alla percentuale di assegnazione presso i due enti in caso di assegnazione parziale;

b. alla luce del budget generale, viene definito il budget individuale per ciascun dipendente, considerato al 100% e con riferimento al suo inquadramento (posizione iniziale tabellare della area);

c. il calcolo dell'incentivo individuale effettivo avviene in base al punteggio di valutazione, al periodo di servizio svolto in caso di assunzioni e cessazioni in corso d'anno e alla percentuale di part-time e, per il personale in convenzione, ai mesi di permanenza o alla percentuale di assegnazione;

d. i risparmi conseguenti all'applicazione del punto c) di cui al presente articolo vengono ridistribuiti, in proporzione, limitatamente a coloro che hanno acquisito un punteggio superiore a 60 punti;

e. calcolato l'incentivo individuale, su questo si applica l'abbattimento percentuale dovuto a eventuali provvedimenti disciplinari che comportino la sanzione della sospensione dal lavoro, anche per una singola giornata. I risparmi conseguenti ai provvedimenti disciplinari confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo. Non si applica alcun abbattimento sino alla sanzione della multa. L'abbattimento opererà esclusivamente con riferimento all'anno di irrogazione della sanzione;

f. infine viene calcolata la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale, secondo le modalità definite nel successivo art. 8.

5. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la produttività individuale nel medesimo anno.

Art. 8 - Sistema di bilanciamento tra premi individuali e particolari compensi

1. Nel caso in cui il lavoratore sia destinatario di incentivi specifici si applica un opportuno sistema di bilanciamento correlato al premio della performance.

2. Il bilanciamento consiste nell'applicazione, a valere sull'ammontare del premio della performance, di una detrazione progressiva per scaglioni calcolata sugli incentivi percepiti pari a:

- 10% sulla quota parte di incentivo compreso tra 1.001,00 e 2000,00 euro;

- 30% sulla quota parte di incentivo compreso tra 2.001,00 e 3.000,00 euro;
- 40% sulla quota parte di incentivo compreso tra 3.001,00 e 4.000,00 euro;
- 50% sulla quota parte di incentivo oltre a 4.001,00 euro.

Le decurtazioni non si applicheranno nei confronti di coloro che avranno percepito un incentivo pari o inferiore a 2.000,00€ e, pertanto, parteciperanno alla redistribuzione degli importi recuperati a seguito dell'applicazione del sistema di bilanciamento.

3. Tale sistema non potrà determinare una riduzione della produttività superiore all'80% (produttività minima garantita pari al 20% di quella virtualmente spettante).

Potranno essere annualmente definiti concordemente tra le parti eventuali casi di non applicazione di detto sistema in riferimento alla attuazione di specifici piani operativi.

Art. 9 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16.11.2022)

1. Alla percentuale del 10% del personale valutato in prima fascia, fatto salvo l'eventuale arrotondamento in caso di frazioni decimali superiori a 0,5, viene riconosciuto un premio aggiuntivo di importo non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti a tutto il personale che ha conseguito una valutazione uguale o superiore a 60 punti.

2. Le parti, in sede di contrattazione annuale, definiranno l'importo da destinare al finanziamento del superpremio, da accantonare rispetto al monte complessivo dei premi individuali.

3. Concluso il processo di valutazione ed effettuato il conteggio e la ripartizione della produttività nell'anno successivo a quello di riferimento, viene calcolato l'ammontare del super premio e, di conseguenza, il numero totale degli effettivi percettori, nel rispetto del tetto fissato.

4. A ciascun settore viene attribuito il numero di super premi da riconoscere calcolato in misura proporzionale al numero dei dipendenti valutati ai fini della produttività nel medesimo settore e, comunque, arrotondato all'unità in caso di strutture con meno di 10 dipendenti. Tale arrotondamento all'unità, a garanzia dell'omogenea applicazione dell'istituto all'interno dei settori dell'Ente, verrà applicato con cadenza biennale, a decorrere dall'applicazione del contratto integrativo economico 2023. Rispetto ai settori con più di 10 dipendenti, nel calcolo dei superpremi spettanti non verrà applicato alcun arrotondamento.

5. Le parti concordano che in caso di un numero di dipendenti con punteggio di valutazione più elevato superiore al numero dei super premi assegnati al settore, il premio verrà assegnato a coloro che non siano stati assegnatari del premio stesso nel biennio precedente. In caso di ulteriore parità, sarà il dirigente ad individuare i dipendenti destinatari del premio, fornendo oggettiva motivazione.

6. Qualora a seguito della quantificazione dell'importo del super premio e del numero dei dipendenti destinatari dello stesso si verifichi un residuo, esso verrà ripartito nel medesimo anno tra i destinatari del premio stesso.

7. Il calcolo del super premio viene effettuato senza tener conto del sistema di bilanciamento.

Art. 10 - Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito 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" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area., da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ,avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che abbiano prestato servizio presso l'Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato e nei 4 anni precedenti non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Il requisito della permanenza presso l'Ente per almeno 4 anni si intende assolto anche da eventuale personale assunto in Provincia mediante mobilità esterna e con anzianità utile a tal fine presso l'Ente di provenienza. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, nel momento di espletamento della procedura siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno di riferimento per ciascuna area è distribuito, come tabella allegata al contratto economico annuale, tra i settori dell'Ente in misura proporzionale al numero dei dipendenti aventi diritto, individuati sulla base di quanto previsto dal precedente punto a);

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1. 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 annualità;

2. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella 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 EE.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Ai fini della valorizzazione dell'esperienza professionale si considerano gli ultimi 15 anni di servizio, con la seguente valorizzazione in termini di punti da attribuire:

- punti 5, per anno, da 15 a 11 anni;
- punti 2, per anno, da 10 a 6 anni;
- punti 1, per anno, negli ultimi 5 anni.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

Criterio n.1: peso pari al 60%

Criterio n.2: peso non superiore al 40%

f) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3 % del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d).

g) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance negli ultimi tre anni;
- minor numero di progressioni economiche effettuate;
- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica con o senza soluzione di continuità;
- maggiore anzianità di servizio nell'Ente con o senza soluzione di continuità;
- maggiore età anagrafica.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 16.11.2022.

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 16.11.2022, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 16.11.2022.

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

7. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.

8. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 16.11.2022, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

9. Di anno in anno verranno definiti, in sede di contrattazione decentrata – parte economica, i criteri ed il numero di passaggi, discendenti da graduatorie stilate per ciascun settore, garantendo che l'accesso alle progressioni economiche sia garantito ai dipendenti di tutti i settori, anche quelli con organico minore, ed avendo particolare attenzione per coloro che ricoprono la medesima posizione economica da maggior tempo.

Art. 11 Indennità condizioni di lavoro

1. Poiché tale indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, la medesima è da intendersi esclusa a fronte:

- di qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro, a qualunque titolo dovuta, ovvero
- di assenza oraria giornaliera, a qualsiasi titolo dovuta (permesso, recupero etc), in misura superiore al 50% del debito orario giornaliero.

2. La misura della indennità è determinata in base ai seguenti criteri:
Effettiva incidenza di ciascuno dei presupposti erogativi della indennità

- a) rischio fino a 5
 - b) disagio fino a 5
 - c) maneggio denaro 5
- (Sistema di pesatura su scala decimale)

3. Le situazioni di **rischio** si declinano come segue:

- a) rischio di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
 - b) rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
 - c) rischio derivante dal traffico per lavorazioni svolte sul manto e/o sul ciglio stradale.
- In caso di sussistenza di tutte le situazioni elencate, saranno riconosciuti 5 punti, in caso di sussistenza di due situazioni saranno riconosciuti 3 punti, in caso di sussistenza di una situazione saranno riconosciuti 2 punti.

4. Le situazioni di **disagio** si declinano come segue:

- a) esposizione ad agenti atmosferici;
 - b) impiego di strumenti, attrezzature, apparecchiature di disagiata utilizzazione;
 - c) frequenti spostamenti sul territorio;
 - d) rispetto di flessibilità in misura ridotta e differenziata rispetto a quella garantita a tutti i dipendenti;
 - e) prestazioni lavorative che comportano un'effettiva e prolungata attività a contatto con utenza/pubblico indistinto laddove possano insorgere situazioni di conflitto anche per la presenza di particolari problematiche sociali.
- In caso di sussistenza di 4/5 situazioni saranno riconosciuti 5 punti, in caso di sussistenza di almeno 2 situazioni saranno riconosciuti 2 punti, in caso di sussistenza di una situazione sarà riconosciuto 1 punto.

5. A seguito del punteggio riportato a seguito di valutazione dirigenziale viene riconosciuta la indennità come di seguito indicato:

Punteggio	Misura giornaliera indennità
superiore o uguale a 5	3€
da 4,9 a 3	2€
inferiore a 3	1€

Al personale della viabilità che già percepisca indennità condizioni di lavoro nel periodo giugno – settembre verrà riconosciuta un'ulteriore indennità, connessa al disagio, di 1€ al giorno. Tale indennità aggiuntiva non è cumulabile con indennità per specifiche responsabilità già percepite dal personale.

Art. 12 Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

a) posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità - individuate dal competente Dirigente con atto scritto - in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati;

b) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie le specifiche responsabilità indicate dall'art. 84 c.1 del CCNL 16/11/2022;

c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale;

d) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo, a livello di Ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;

e) con cadenza annuale, entro il 10 gennaio, i dirigenti individuano le situazioni di particolare responsabilità mediante apposita scheda motivata e qualora l'importo complessivo da destinare alle specifiche responsabilità non sia stato ancora definito in sede di CCI, si tiene conto dell'importo relativo all'anno precedente, salvo successivo conguaglio;

f) per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 10 ad oltre 40.

Compenso attribuibile fino ad un massimo di Euro 2.000,00

PARAMETRO DI ACCESSO	Livello medio	Livello alto
responsabilità di istruttoria di processi/procedimenti di particolare complessità e/o trasversalità	15	25

responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi/squadre di lavoro	10 (fino a 2 persone escluso il coordinatore)	20
responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenza servizi, delegazione trattante etc.) previsti dalla normativa	10	20
Responsabilità di supporto/apporto qualificato alle decisioni dirigenziali	10	15
Responsabilità gestione di rapporti e relazioni istituzionali 'complesse con interlocutori esterni. Se l'attività è svolta direttamente per conto/incarico del Presidente, vengono aggiunti punti	10	15
Responsabilità espressamente prevista da norma di legge	10	15

PUNTEGGIO	IMPORTO INDENNITÀ in €
Punti 10	500,00
Da 11 a 25	1.150,00
Fino a 40	1.500,00
Oltre 40	2.000,00

g) Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate 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 vengono erogate mensilmente;

h) Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione dei titolari di incarico di EQ

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'Ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;

b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione tenendo conto della misura dell'indennità di posizione riconosciuta, dell'esito della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim;

c) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso di esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di E.Q., nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente nel 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q., oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

d) In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/20225, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivo per funzioni tecniche	Retribuzione di risultato
Fino a 2.000,00 euro	Invariata
Da 2.001,00 fino a 3.000,00€	Riduzione del 30%
Da 3.001,00 fino a 4.000,00€	Riduzione del 40%
Da 4.001,00 fino a 6.000,00€	Riduzione del 50%
Da 6001,00 fino a 8.000,00€	Riduzione del 60%
Da 8001,00 fino a 10.000,00€	Riduzione del 70%
Oltre 10.000,00€	Riduzione del 80%

TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 14 Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Per le attività prestate nello svolgimento di servizi esterni è prevista un'indennità quantificata in un importo giornaliero pari ad Euro 6,50, rivedibili nell'annualità 2024.

3. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.

4. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. (per esempio: calcolo mensile – se su un mese lavorato di 26 gg si svolgono almeno 14 gg con prestazione parziale o totale esterno). L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 34, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

Art. 15 Indennità di funzione

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'importo dell'indennità viene corrisposto per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del territorio provinciale;
- b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
- c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

3. Per lo svolgimento del ruolo/incarico di vicecomandante, in considerazione delle responsabilità insite nel ruolo anche in caso di sostituzione del comandante, viene riconosciuta una indennità di euro 2.000,00.

4. Per l'attribuzione della presente indennità vengono valutate le posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità connesse alle seguenti fattispecie:

- coordinamento di attività in materia di caccia, pesca, ambiente;
- responsabilità di istruttoria di processi/procedimenti;
- responsabilità di gestione della strumentazione che rileva infrazioni al codice della strada.

5. L'indennità è commisurata al numero delle citate funzioni ascrivibili alla medesima posizione ed al ruolo ricoperto

Funzioni	ufficiale	sottufficiale	agente
Ricorrenza di una fattispecie	1.200,00	1.000,00	900,00
Ricorrenza di due fattispecie	1.750,00	1.250,00	1.100,00
Ricorrenza di tre fattispecie	2.000,00	1.750,00	1.500,00

6. Con cadenza annuale il Comandante, nel limite delle risorse disponibili, attribuisce ovvero conferma le specifiche responsabilità e quantifica la connessa indennità, nel rispetto dei criteri anzidetti. Qualora l'esercizio delle responsabilità attribuite sia sospeso, provvede a darne tempestiva comunicazione al settore personale.

7. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

8. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni³⁶;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI.

9. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

Titolo IV - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 16 Indennità di reperibilità

1. Il limite massimo di sei volte al mese per la reperibilità è elevato a sette volte e, in casi straordinari di necessità (come ad esempio la necessità di sostituire assenze improvvise indipendenti dalla volontà del lavoratore o la presenza di particolari condizioni meteorologiche), fino al limite di 10 volte, previa disponibilità del personale interessato, fermo restando il numero dei componenti della squadra di reperibilità.

2. Le parti concordano che nella programmazione dei turni sia assicurata tra i dipendenti un'equa rotazione, anche su base volontaria. Le parti si riuniscono almeno una volta all'anno per verificare il rispetto di tale principio.

3. La misura della indennità per 12 ore rimane confermata in euro 11,83.

Art. 17 Riduzione dell'orario di lavoro per lavoratori turnisti

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

2. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 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 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/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 è computata figurativamente a carico del Fondo.

Art. 18 – Lavoro straordinario dipendenti di diretta assistenza agli Organi istituzionali

In applicazione dell'art. 8 del CCNL 14.9.2000 e art. 7, comma 4, lett. s) del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente dirigente/responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato fino a 250 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

2. I dirigenti, nel limite del budget annuo loro assegnato per la remunerazione del lavoro straordinario, autorizzano, con provvedimento motivato, il superamento del limite individuale, sotto la loro diretta responsabilità. La deroga al limite individuale deve comunque rispettare quanto previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL del 16.11.2022; pertanto la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 19 Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e la prevenzione, il Medico competente ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le priorità in ordine ai problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
- c) L'Amministrazione si impegna a stanziare, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, risorse finanziarie sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
- d) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- e) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.
- f) I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà loro riconosciute.
- g) Il documento di valutazione dei rischi è a disposizione delle RSU e Organizzazioni Sindacali per la consultazione.

Art. 20 Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 21 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti concordano che entro il mese di aprile 2024 verranno effettuati approfondimenti in ordine all'applicazione del welfare aziendale anche con particolare riguardo all'art. 98 del CCNL 16.11.2022, riferito al personale della Polizia Locale.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente ____ firmato_____

Componente ____ firmato_____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP ____ firmato_____

OO.SS. CGIL – FP ____ firmato_____

OO.SS. UIL - FPL ____ firmato_____

R.S.U. Aziendale ____ firmato_____

R.S.U. Aziendale ____ firmato_____

R.S.U. Aziendale ____ firmato_____

R.S.U. Aziendale ____ firmato_____

R.S.U. Aziendale ____ firmato_____

R.S.U. Aziendale ____ firmato_____

R.S.U. Aziendale ____ firmato_____

R.S.U. Aziendale ____ firmato_____

R.S.U. Aziendale ____ firmato_____

R.S.U. Aziendale ____ firmato_____