

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Parte normativa 2023-2025

Parte economica 2023

Comune di Pandino

Provincia di Cremona



Sommario

TITOLO I.....	3
TEMPI, SOGGETTI E PROCEDURE PER L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO.....	3
Art. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza e verifiche	3
Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse	4
Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali.....	4
Art. 4 - Soggetti sindacali	5
Art.5 - Fondo per risorse decentrate: costituzione.....	6
Art.6 - Fondo di costituzione per remunerare l'Elevate Qualificazioni	6
Art. 7 - Fondo risorse decentrate: utilizzo.....	7
Art. 8 - Lavoro straordinario	7
Art.9 - Straordinario reso in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali, consultazioni elettorali.....	8
Art. 10 - Banca delle ore.....	8
Art.11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	8
Art.12 - Differenziazione del premio individuale	11
Art.13 - Progetti speciali	12
Art 14 - Criteri per l'attribuzione di compensi e incentivi derivanti da leggi speciali.....	12
Art.15 - Criteri di ripartizione delle risorse correlate ai "servizi conto terzi"	13
Art.16 - Area degli incarichi di Elevata Qualificazione	14
TITOLO II.....	15
LE PROGRESSIONI NELLE AREE E GLI ISTITUTI ECONOMICI	15
Art. 17 - Progressioni economiche all'interno delle Aree	15
Art. 18 - Principi e criteri generali per il sistema indennitario	16
Art. 19 - Indennità di condizioni di lavoro	17
Art.20 - Indennità per specifiche responsabilità	19
Art.21 - Turnazioni	22
Art.22 - Reperibilità	23
TITOLO III.....	24
GLI ISTITUTI NORMATIVI.....	24
Art.23 - Riduzione dell'orario.....	24
Art.24 - Orario di lavoro flessibile.....	25
Art.25 - Servizio mensa e buono pasto sostitutivo	25
TITOLO IV	26

FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE	26
Art.26 - Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo	26
Art.27 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro	27
Art.28 - Le attività formative	27
TITOLO V	28
LE SEZIONI CONTRATTUALI	28
Art.29 - Indennità di funzione	28
Articolo 30 - Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato.....	29
Art.31 - Indennità di servizio esterno	29
Art.32 - Prestazioni aggiuntive della Polizia Locale per conto terzi	29
SEZIONE DEGLI ORDINI E ALBI PROFESSIONALI	30
Art. 33 - Personale iscritto ad ordini o albi professionali	30
SEZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE E.....	30
SOCIO-ASSISTENZIALI.....	30
Art. 34 - Personale destinatario	30
TITOLO VI	31
IL LAVORO A DISTANZA.....	31
Art. 35 - Nuova modalità organizzativa del lavoro.....	31
Art. 36 - Trattamento economico	31
Art. 37 - Rinvii.....	31
ALLEGATO A (Fondo del Personale delle Aree)	32
ALLEGATO B (Risorse Retribuzione di posizione e risultato per gli incarichi di Elevata Qualificazione)	32
ALLEGATO C (Destinazione delle risorse per il personale delle Aree)	32

TITOLO I

TEMPI, SOGGETTI E PROCEDURE PER L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza e verifiche

1. Il presente Contratto Integrativo Decentrato (d'ora in avanti CID), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali periodo 2019 – 2021 del 16 novembre 2022 (d'ora in avanti CCNL), si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Pandino compreso il personale comandato o distaccato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, inquadrati nel Comparto delle Funzioni Locali. Al personale distaccato o comandato si applica il trattamento economico sulla base del vigente ordinamento contrattuale o disposizione derogatoria laddove prevista dalla legge.
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
3. Il presente CID ha durata triennale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso art. 7 co. 4 del CCNL che si richiamano implicitamente nel presente articolo. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2025. Alla scadenza, il presente CID si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto.
4. Gli effetti del presente CID decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
5. Fatte salve le prerogative sindacali, tutti i soggetti destinatari del presente CID vengono portati a conoscenza dell'avvenuta stipulazione dello stesso, con l'invio del contratto presso i recapiti istituzionali di posta elettronica e la sua pubblicazione integrale sul sito dell'Ente.
6. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto.
7. Ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale e con le modalità successivamente indicate.
8. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto o in caso di richiesta di una delle parti anche a seguito delle verifiche di cui al comma successivo.

9. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 8 del CCNL, con cadenza semestrale, di norma entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, le parti si incontrano per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CID.
10. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL 16 novembre 2022 e di quelli precedenti per quanto in vigore.

Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CID, ai sensi dell'articolo 3 comma 5 del CCNL le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione autentica che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula di questo stesso CID.
5. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.
7. L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione, tra il personale, dell'Accordo d'interpretazione autentica anche attraverso i canali di cui al precedente art. 1 comma 5.

Art. 3 - 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), (o art. 9 CCI territoriale del CCNL del 21.5.2018), che integrano in ogni loro parte il presente CID per quanto espressamente previsto.

4. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Organismo Paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CID.
5. Le riunioni nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio e il personale dipendente che partecipa in qualità di soggetto sindacale individuato ai sensi dell'art. 4 del presente CID è considerato in servizio a tutti gli effetti.
6. 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:
 - a) La Partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:
 - a.1) Informazione
 - a.2) Confronto
 - b) Organismi paritetici di partecipazione
 - c) La contrattazione integrativa, che è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
7. 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.
8. 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.
9. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4 - Soggetti sindacali

1. I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'art. 3 del presente CID, sono:
 - a) le RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali appositamente designati dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL
2. Ai medesimi soggetti viene inoltre assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.

Art.5 - Fondo per risorse decentrate: costituzione

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale prevista dall'art.1 comma 7 del presente CID, va avviata **entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento**, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa documentale ai soggetti sindacali di cui all'art.4 sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL e comunque entro 30 giorni dall'inizio dell'esercizio finanziario.
2. Qualora il bilancio preventivo fosse approvato oltre la data del 31 dicembre, l'Ente costituirà in via provvisoria il fondo sulla base degli stanziamenti previsti nel bilancio pluriennale, salva successiva adozione del provvedimento definitivo. Le eventuali risorse variabili di cui all'art. 79 comma 2 del CCNL sono rese effettivamente disponibili solo dopo l'approvazione del bilancio e la formale verifica delle eventuali condizioni previste. Al fine di rendere pienamente esigibile gli istituti economici richiamati nel successivo art. 6 del CID, le Parti possono procedere anche alla sottoscrizione di una ipotesi di accordo sulla ripartizione annuale delle risorse in attesa della formale approvazione del bilancio che contenga le risorse del Fondo integrate nella parte variabile. Solo successivamente si procederà ad attivare le procedure previste dall'art.8 comma 7 del CCNL.
3. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate
4. Nel caso che non si raggiunga in tempi rapidi una ipotesi di intesa, ciascuna delle Parti firmatarie del CID, potrà esercitare il diritto di proroga rispettivamente di 30 gg per le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) del CCNL o di 45 gg per le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) del medesimo CCNL.
5. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21/5/2018 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti.
6. Le Parti unitamente concordano di adottare lo schema di costituzione del fondo di cui all'art.79 del CCNL come da **"ALLEGATO A"** al presente CID anche per la costituzione dei fondi per gli anni successivi, al fine di rendere più agevole la lettura dei dati necessari all'avvio della contrattazione, tenuto conto anche delle indicazioni e richiami previsti dalle leggi e dal CCNL.

Art.6 - Fondo di costituzione per remunerare l'Elevate Qualificazioni

1. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili al netto di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate

al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

2. L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato per gli incarichi di Elevata Qualificazione sono a carico del bilancio dell'Ente per l'anno 2023 è individuato nell'ALLEGATO B al presente CID.
3. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).
4. L'implementazione del Fondo per le Elevate Qualificazioni è possibile solo previa contrattazione delle Parti, per motivate ragioni rappresentate da ognuno dei soggetti titolati, così come previsto dall'art. 7 comma 4 lett u) del CCNL.
5. La misura e le modalità, ovvero i criteri per la quantificazione e la determinazione della retribuzione di risultato, per il personale delle Elevate Qualificazioni, ovvero le ulteriori materie rimesse al CID sono disciplinate dal successivo art 17.

Art. 7 - Fondo risorse decentrate: utilizzo

1. Le Parti convengono sulla necessità di adottare uno schema di ripartizione delle risorse ai sensi dell'art.80 del CCNL e precedenti normative, che consenta analogamente allo schema della costituzione del Fondo di cui all'art.5 del presente CID, una lettura semplificata e comparata dei dati economici, anche in ragione dei valori da assumere nelle sessioni annuali successive a quella di sottoscrizione del presente CID, come da ALLEGATO C.

Art. 8 - Lavoro straordinario

1. Il valore economico del lavoro straordinario per l'anno 2023 è quantificato nella misura di € 14.100,00 ed è pari a quello fissato per l'anno 1998 decurtato del 3% dal 31.12.1999, ovvero ulteriormente ridotto a seguito dell'applicazione dell'art.67 comma 2 lett e) del CCNL del 21.5.2018.
2. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art.14, comma 4 del CCNL del 1999 in 180 ore annue. Essi possono essere elevati fino a 250 ore in presenza di situazioni eccezionali, sulla base di preventiva richiesta del dirigente competente (per attività di diretta assistenza agli organi istituzionali) per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario.
3. L'Amministrazione invia quadrimestralmente ai soggetti di cui all'art.4 del presente CID un'informazione periodica sull'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori/aree d'intervento per consentire la verifica congiunta delle condizioni oggettive che ne hanno comportato la sua effettuazione.

Art.9 - Straordinario reso in caso di eventi straordinari 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.

Art. 10 - Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore, di cui all'art.33 del CCNL.
2. Su richiesta del dipendente, confluiscono nella banca delle ore le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 36 ore.
3. Le ore accantonate nell'ambito di tale istituto possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Previo incontro con le OO.SS. possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accumulate sono evidenziate mensilmente nei cartellini presenza.
4. Le ore accantonate possono essere inoltre utilizzate per compensare il debito orario di cui all'art.24 del presente CID.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono pagate nel bimestre successivo a quello di inserimento in banca delle ore. Tali maggiorazioni restano acquisite anche in caso di recupero.
6. Le ore accantonate devono essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Le eventuali ore non recuperate saranno liquidate entro i successivi 90giorni.
7. Analogamente al lavoro straordinario, l'Amministrazione invia quadrimestralmente ai soggetti di cui all'art.4 del presente CID un'informazione periodica sull'utilizzo della banca delle ore suddiviso per settori/aree d'intervento per consentire la verifica della sua effettiva fruizione.

Art.11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di

qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. Prima dell'approvazione degli atti annuali di programmazione, e comunque non oltre **il mese di aprile dell'anno di riferimento**, l'Amministrazione incontrerà la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CID per illustrare le strategie dell'Ente e gli obiettivi che intende assegnare con le modalità indicate dall'art.5 del CCNL in materia di Confronto.
3. Tra gli elementi che dovranno essere oggetto di confronto saranno individuati i criteri di definizione, pesatura, verifica da adottarsi sia per la corresponsione della performance di Ente/ Struttura che per quella individuale tenendo conto anche del grado di coinvolgimento del lavoratore nel raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura medesima. Nella medesima riunione vengono verificati a consuntivo gli esiti delle valutazioni conseguite nel precedente esercizio in ambito collettivo e individuale nel rispetto della privacy, al fine di adottare gli opportuni accorgimenti tesi al raggiungimento degli obiettivi indicati al comma 1.
4. Il sistema di valutazione adottato dovrà comunque rendere prevalente la misurazione di fattori correlati ad indici di oggettività rispetto alla prestazione attesa, in relazione alle competenze proprie di ciascun lavoratore. A tale scopo, all'inizio della fase valutativa il personale viene reso edotto dei compiti e obiettivi a lui assegnati mediante forme di comunicazioni tale da assicurare allo stesso la piena conoscibilità dell'atto.
5. Tra gli indicatori delle prestazioni attese potrà essere ricompresa l'attività formativa certificata sulla base dei piani di formazione adottati dall'Ente, in riferimento a quanto previsto dall'art.5. c3 lett i) del CCNL.
6. Il sistema dovrà comunque assicurare che, qualora si verificino discostamenti significativi, rispetto alla prestazione attesa, il Responsabile EQ convochi tempestivamente la persona interessata affinché la stessa possa adottare gli opportuni correttivi proposti dal Responsabile EQ. In tale contesto il lavoratore può essere assistito da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un RSU. A conclusione del periodo di valutazione la scheda di individuale utilizzata per la corresponsione del premio, viene consegnata al lavoratore con analoghe procedure previste al comma 4. In caso di discordanza tra la valutazione conseguita e l'aspettativa del lavoratore interessato e su richiesta motivata, lo stesso può, entro 10 gg dall'avvenuta conoscenza, ricorrere al Consiglio di Conciliazione istituito in seno all'Ente come definito nel Sistema di valutazione in fase di approvazione, al fine di prevenire l'insorgere di contenziosi.
7. Al sistema di performance disciplinato dal presente articolo è destinata almeno il 15% delle risorse stabili e/o variabili ed è destinata a remunerare i piani di miglioramento dei servizi, sulla base dei criteri e con le modalità individuate nei precedenti commi e che riguardano tutto il personale.
8. Relativamente ai criteri di ripartizione delle somme individuate ai sensi del comma 6, le Parti definiscono che:

- a) Alla Performance Organizzativa intesa come Struttura/Ente una percentuale

pari al **60%** delle somme individuate ai sensi del comma 6 (scheda di valutazione da nuovo sistema di valutazione peso 30% contributo offerto all'unità organizzativa di appartenenza + raggiungimento obiettivi 30%).

- b) Alla Performance Individuale una percentuale pari al **40%** delle somme individuate ai sensi del comma 6 (scheda di valutazione da nuovo sistema di valutazione peso 30% comportamento organizzativo + formazione 10%).

9. L'incidenza della valutazione per la distribuzione degli emolumenti è la seguente:

Parte Performance Organizzativa max **60punti**

- Da 0 a 25 = performance organizzativa non conseguita
- Da 26 a 35 = 50% performance organizzativa media
- Da 36 a 50 = 75% performance organizzativa media
- Da 51 a 60 = 100% performance organizzativa media

Parte Performance Individuale max **40punti**

- Da 0 a 15 = performance individuale non conseguita
- Da 16 a 25 = 50% performance individuale media
- Da 26 a 30 = 75% performance individuale media
- Da 31 a 40 = 100% performance individuale media

10. Qualora il dipendente non titolare di EQ percepisca ulteriori emolumenti legati alle leggi speciali richiamate nell'art. 20 comma 1 lett h) del CCNL Funzioni Locali, l'importo complessivo della performance sarà riproporzionata secondo i seguenti criteri:

Per importi aggiuntivi derivanti da leggi speciali per un valore superiore al 50% del valore medio della performance complessiva, si applica una riduzione pari al 30% del valore della Performance complessiva da percepire (rimane escluso dal calcolo la maggiorazione per l'eccellenza).

11. Le somme destinate alla Performance sono ripartite fra le Aree cui fanno capo gli strumenti di programmazione, gestione e rendicontazione tecnica-finanziaria, quali il PEG e il PDO, tenendo conto dell'incidenza del numero di personale assegnato e dell'Area Professionali cui il medesimo personale appartiene.
12. Eventuali risparmi economici derivanti dalla valutazione individuale inferiore a n. 31 punti, saranno suddivisi all'intero dell'Area/Ufficio che li ha generati.
13. Nel valutare l'apporto partecipativo ai sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sono equiparate al servizio le assenze derivanti da:

i. infortunio sul lavoro;

- ii. *assenza per ricovero ospedaliero, nei limiti di 30 giorni l'anno;*
- iii. *assenza per terapie salvavita, nei limiti di 90 giorni l'anno;*
- iv. *congedo obbligatorio di maternità e/o paternità;*
- v. *congedo parentale al 100%;*
- vi. *permessi di cui alla L. 104/1992;*
- vii. *permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52;*
- viii. *assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194;*
- ix. *permessi di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica;*
- x. *permessi, distacchi ed aspettative sindacali.*

14. I premi incentivanti disciplinati dal presente articolo sono corrisposti **entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di valutazione**, al personale avente diritto. Eventuali discostamenti dovranno essere giustificati e comunicati tempestivamente alle OO.SS e RSU.
15. Le schede di valutazione individuale relative al sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo, sono da intendersi applicabili anche per il riconoscimento delle progressioni economiche interne alle Aree (art.14 CCNL cd "differenziali stipendiali"), per le procedure comparative per le progressioni fra Aree (art.15 CCNL), nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, in cui la legge o il contratto collettivo faccia riferimento.
16. Le schede di valutazione vengono inserite nel Fascicolo personale istituito ai sensi dell'ar.27 del CCNL.

Art.12 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita ai sensi dell'art. 81 del CCNL la maggiorazione del premio individuale di cui al precedente art.11 comma 9, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Il premio aggiuntivo pari al 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale, è riconosciuto ad un numero massimo pari al 6% di dipendenti (art.81comma3CCNL) che hanno ricevuto le valutazioni più alte, con arrotondamento all'unità superiore ed un minimo di una unità.
3. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità:
 - a) media della valutazione della performance del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - b) in caso di ulteriore parità verrà premiato il dipendente con una maggiore anzianità nella PA, in analogo profilo professionale riferito all'anno di valutazione .

Art.13 - Progetti speciali

1. Ai fini di incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, l'Amministrazione può individuare uno o più Progetti Speciali di miglioramento di cui all'art.11 comma 8, a valere sulle risorse previste nel medesimo articolo.
2. A tale scopo, su indicazione dell'organo politico di governo, vengono individuati i servizi su cui si vuole intervenire per realizzare o consolidare miglioramenti quali-quantitativi concreti, tangibili e verificabili. La proposta, completa degli obiettivi ulteriori che si intendono conseguire, degli standard di risultato, dei tempi di realizzazione e dei sistemi di verifica a consuntivo è da indicarsi comunque tra gli obiettivi indicati nel PEG/PDO o in altro analogo documento di programmazione della gestione.
3. Il negoziato per la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse messe a disposizione sarà avviato **prima dell'implementazione del progetto** e, salvo comprovati casi d'urgenza, garantendo un periodo non superiore a 45 giorni per lo svolgimento delle trattative.
4. La valutazione del progetto in termini di oggettivo miglioramento dei servizi e la "validazione" del suo valore economico è di competenza del Nucleo di Valutazione dell'Ente, cui deve seguire anche a consuntivo, a fini di verifica e certificazione, la rendicontazione da parte delle singole strutture proponenti.
5. La rendicontazione dovrà contenere l'illustrazione del risultato conseguito da ciascun partecipante al progetto e la specificazione del grado di impegno. Il compenso sarà liquidato sulla base degli esiti del sistema di valutazione, tenuto conto dei principi indicati nell'art.11 del CID.
6. La liquidazione della produttività correlata al progetto sarà liquidata di norma entro 60 gg dalla conclusione del progetto, previa validazione dell'organo competente.
7. In ogni caso, l'importo massimo destinabile a ciascun dipendente sulla base dei progetti speciali disciplinati dal presente articolo non potrà essere superiore a Euro 500,00 pro-capite.
8. Nell'ottica di ampliare la partecipazione dei lavoratori e delle singole Direzioni/Uffici a processi migliorativi valutati di interesse per l'Ente, la coesione tra settori e lo spirito collaborativo tra uffici, ogni Responsabile prima di sottoporre la realizzazione di un progetto al competente servizio per la validazione, deve valutarne tutte le possibili ricadute su altri settori coinvolgendo i Responsabili competenti onde valorizzare al massimo la partecipazione, nel rispetto dei vincoli di legge e di contratto.

Art 14 - Criteri per l'attribuzione di compensi e incentivi derivanti da leggi speciali

1. Tenuto conto dei principi previsti dall'art.2 comma 3 del D. Lgvo n°165/2001, in cui si prevede che "l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi", le leggi speciali che prevedono compensi e incentivi al personale per attività da rendere nell'ambito dell'attività ordinaria o straordinaria, se non diversamente disciplinati dalla norma, sono oggetto di confronto e contrattazione per i criteri legati alle modalità di

corresponsione dei suddetti emolumenti.

2. L' Ente adotta specifici regolamenti o laddove consentito determinazioni dirigenziali, successivamente al confronto e alla contrattazione che diventano parte integrante del presente CID. In particolare si fa riferimento a:
 - *Regolamento per gli incentivi Gestione Entrate (Articolo 1, comma 1091, Legge 30 dicembre 2018, n. 145).*
 - *Regolamento incentivi per funzioni tecniche di cui al D.Lgs. n. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma.*
 - *Disciplina per i compensi Istat (accordo sottoscritto in data 7/07/2021) ALLEGATO D al presente CID.*
 - *Regolamenti o disciplina attuativa per ogni altra disposizione legislativa di natura comunitaria, nazionale o regionale che rinvia alla contrattazione collettiva che riconosca forme di incentivazione al personale.*
3. I dirigenti preposti all'applicazione dei suddetti regolamenti o discipline, assicurano, compatibilmente con il buon andamento degli uffici e servizi loro assegnati, pari opportunità di partecipazione al personale loro assegnato, tenendo conto delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dai regolamenti di cui al precedente comma.

Art.15 - Criteri di ripartizione delle risorse correlate ai “servizi conto terzi”

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l'Amministrazione può stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; eroga prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza. Le risorse derivanti da tali istituti sono annualmente destinabili al salario accessorio del personale non dirigente ad incremento della parte variabile dei fondi (risorse ex art. 67 c. 3 lett a) CCNL21/5/2018), secondo le percentuali definite con provvedimento.
2. Tali risorse sono destinate interamente al personale dipendente coinvolto nella gestione del servizio.
3. La rendicontazione delle risorse disponibili correlate ai servizi offerti e del personale interessato, sarà a cura di ciascun Responsabile EQ coinvolto che, a consuntivo, unitamente alla rendicontazione economica destinata al Servizio Finanziario/Ufficio Ragioneria, comunicherà al Servizio Personale. Il personale coinvolto in ogni iniziativa ed il relativo grado di apporto, applicando gli stessi criteri e valori stabiliti al precedente articolo per i progetti speciali. In ogni caso, l'importo massimo destinabile a ciascun dipendente non potrà essere superiore a 800 Euro.
4. Qualora si generino economie legate al rispetto del tetto sopra richiamato, le

stesse saranno destinate al finanziamento della produttività generale.

5. Del ruolo di coordinamento ricoperto dalle Elevate Qualificazioni si tiene conto, sulla base di criteri stabiliti nel sistema di valutazione, per la quantificazione dell'indennità di risultato.

Art.16 - Area degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Nelle more della definizione dei nuovi criteri di conferimento per il personale dell'Area Funzionari di Elevata Qualificazione previsto dall'art. 16 e succ. del CCNL, viene confermato per l'anno 2023 l'importo complessivo già destinato alle Posizioni Organizzative (ora Elevate Qualificazioni) attualmente titolari di un incarico con la naturale scadenza risultante dall'atto di conferimento. L'importo definito è comprensivo della retribuzione di posizione e risultato, come risultante dall'ALLEGATO B.
2. L'ammontare destinato alla retribuzione di risultato è pari al 15% del valore complessivo indicato al comma 1, pertanto la percentuale massima erogabile ai fini dell'Indennità di Risultato è pari al **17,65%** della Retribuzione di Elevata Qualificazione in godimento (importo complessivo EQ = 100 dove 15 è destinato a risultato e 85 è destinato a Retribuzione EQ; $85 \times 17,65\% = 15$ Retribuzione di Risultato).
3. Sulla base dei principi adottati dal sistema permanente di valutazione per ciascun dipendente incaricato di E.Q. la retribuzione di risultato è suddivisa nella misura del **60%** con indicatori legati alla performance organizzativa e come **40%** agli indicatori legati alla performance individuale.
4. La retribuzione di risultato, è distribuita tra tutti i dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione in modo proporzionale all'Indennità di EQ, qualora gli esiti individuali del processo di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'Amministrazione, siano positivi.
5. In funzione dei punteggi complessivi assegnati si perviene per singolo Responsabile/Titolare di EQ, nel suo complesso, alla definizione di un giudizio finale riconducibile a una delle quattro fasce definite dal sistema di valutazione vigente come segue:

Punteggio compreso tra 100 e 95	fascia ECCELLENTE
Punteggio inferiore a 95 e uguale o superiore a 76	fascia OTTIMO
Punteggio inferiore a 76 e superiore a 50	fascia ADEGUATO
Punteggio uguale o inferiore a 50	fascia NON ADEGUATO
6. L'incidenza della valutazione per la distribuzione degli emolumenti è definita in base alla percentuale applicabile ai fini del calcolo dell'indennità di Risultato spettante:

fascia ECCELLENTE	= 17,65% della Retribuzione di EQ in godimento + risparmi
fascia OTTIMO	= 15,00% della Retribuzione di EQ in godimento
fascia ADEGUATO	= 12,00% della Retribuzione di EQ in godimento
fascia NON ADEGUATO	= 0 % della Retribuzione di EQ in godimento

Alla fascia dell'eccellenza è riservata la percezione di eventuali risparmi derivanti dal non integrale utilizzo delle risorse finalizzate alla retribuzione di EQ (vedi comma 12 del presente articolo).

7. Sono applicati anche alla retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni i processi di conoscenza, verifica legati agli obiettivi e di distribuzione del premio stabiliti per il resto del personale definiti dall'art. 11 del presente CID. Nel caso di affidamento o cessazione dell'incarico in corso d'anno, il premio erogato sarà riproporzionato al periodo di copertura dell'incarico.
8. Nel caso di conferimenti di incarico "ad interim", il valore definito è pari al 25% del valore della retribuzione di risultato. Quest'ulteriore importo di cui all'art.17 comma 5 del CCNL è liquidato con gli stessi criteri indicati ai punti precedenti per la retribuzione di risultato.
9. Non è consentito conferire più di un incarico ad interim per ciascun soggetto titolato all'incarico. L'incarico ad interim può essere assegnato per un periodo temporale non superiore a 12 mesi, periodo entro cui l'Ente provvede alla copertura del posto mediante assunzione di un nuovo incaricato o altra procedura occupazionale.
10. Successivamente all'adozione del nuovo regolamento che assegna l'Elevate qualificazioni ai sensi del comma 1, su richiesta di ciascuna delle Parti, il presente articolo potrà essere modificato, per la sola parte inerente i commi 3,4 e 5.
11. Qualora l'incaricato di E.Q. percepisca ulteriori emolumenti legati alle leggi speciali richiamate nell'art. 20 comma 1 lett h) del CCNL Funzioni Locali, l'indennità di risultato sarà riproporzionata secondo i seguenti criteri:
 - *Per importi aggiuntivi derivanti da leggi speciali per un valore superiore al 50% del valore medio della retribuzione di risultato, si applica una riduzione pari al 50% del valore dell'Indennità di Risultato da percepire.*
12. Eventuali risparmi derivanti dal non integrale utilizzo delle risorse destinate alla Retribuzione di Posizione delle EQ, saranno distribuiti, unitamente alla Retribuzione di Risultato, ai Responsabili titolari di EQ che si collocano nella fascia "ECCELLENTE" di cui al comma 5 del presente articolo.

TITOLO II

LE PROGRESSIONI NELLE AREE E GLI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 17 - Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.
2. 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.Lgs.n.165/2001e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79

del CCNL.

3. Tali differenziali sono definiti dalla TABELLA A del CCNL 16.11.2022 maggiorati degli importi previsti agli artt. 92, 96, 102 e 106 per il personale ivi definito.
4. I criteri e la procedura per l'avvio e l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" sono definiti nel "Regolamento per le progressioni all'interno delle Aree" concordato tra le parti ed approvato dall'Ente.
5. Per l'anno 2023 il valore economico complessivo dei "differenziali stipendiali" attribuibili è stabilito nella misura di **€ 5.000,00**;

Suddiviso con i seguenti valori per ciascuna Area Contrattuale:

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| - Area Operatori Esperti (Ex Cat. B) | € 1.950,00 |
| - Area Istruttori (Ex Cat. C) | € 3.000,00 |
| - Area Funzionari e/o E.Q. | € 0,00 |

Art. 18 - Principi e criteri generali per il sistema indennitario

1. L'art. 80 comma 2 del CCNL prevede che le risorse del Fondo risorse decentrate rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dello stesso Contratto, sono destinate, fra gli altri, ai seguenti utilizzi, argomento del presente Titolo:
 - a) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.70-bis del CCNL 21.05.2018, come integrato dall'art.84-bis del CCNL;
 - b) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art.24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - c) Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art.84 del CCNL;
 - d) Indennità di funzione di cui all'art.97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del CCNL;
 - e) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art.54 del CCNL del 14.09.2000 (*possibilità di erogare compensi a favore dei messi notificatori **solo per la notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria***);
2. Il presente CID definisce le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori, individuati fra quelli indicati al comma 1, in quanto applicabili nell'Ente.
3. Le indennità stabilite al presente titolo:
 - a) Sono erogate per lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni, che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti;
 - b) spettano al personale a tempo determinato e indeterminato, sono commisurate al periodo di effettivo esercizio delle mansioni assegnate e sono proporzionalmente ridotte, salvo quanto specificatamente previsto dalle singole discipline, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - c) sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività

svolte;

- d) cessano di essere corrisposte qualora il lavoratore non sia più adibito alle funzioni individuate con l'atto di cui al successivo comma 6 o in caso di trasferimento ad altra direzione/servizio/ufficio o a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini la sospensione della retribuzione fondamentale;
 - e) sono erogate al personale interessato **entro il mese successivo alla relativa prestazione**, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze-assenze, quando necessario eventualmente integrati da specifici tabulati predisposti dalla struttura di appartenenza.
4. Per quanto riguarda l'indennità di servizio esterno e l'indennità di condizioni di lavoro, le stesse sono correlate all'effettiva presenza in servizio del lavoratore interessato e verranno liquidate a consuntivo annuo entro il mese di febbraio dell'anno successivo, con monitoraggio semestrale dell'indennità di servizio esterno.
 5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi. Nei casi di cumulo degli stessi, deve corrispondere una fattispecie o una causale diversa.
 6. In sede di prima applicazione, in base dei criteri previsti nel presente CID ed entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione, ciascun Responsabile della struttura organizzativa apicale, nei limiti di budget calcolati secondo la disciplina stabilita di seguito per ciascuna specifica tipologia d'indennità, effettua una ricognizione delle attività svolte nella propria struttura e, per ciascun lavoratore, sulla base dei contenuti previsti dal presente CID, indica con provvedimento formale e motivato l'elenco dei dipendenti titolari delle singole indennità. Tale riconoscimento ha decorrenza economica dal 1° gennaio 2023 in poi, salvo diversa indicazione da parte del Responsabile dell'Area.
 7. Qualora, per ciascuna indennità, il budget complessivo disponibile dovesse risultare incapiente, verrà convocata senza ritardo la Delegazione Trattante, al fine di individuare le possibili soluzioni.
 8. Gli atti ricognitivi di cui al precedente comma 6 possono essere modificati da ciascun Responsabile di Area in qualsiasi momento, ricorrendone le condizioni di fatto, ad invarianza complessiva rispetto all'ultimo accordo di ripartizione del fondo sottoscritto per ciascuna voce, salvo accordo in sede decentrata.
 9. I provvedimenti di cui ai commi 6 e 7 sono comunicati senza ritardo e, comunque, nei successivi 10 giorni, ai lavoratori interessati ed ai servizi di gestione del personale che, entro i successivi 30 giorni, forniscono alle OO.SS. ed alla R.S.U. un prospetto dettagliato, in forma anonima, delle indennità riconosciute ed i relativi costi aggregati a livello di struttura e di indennità.
 10. Gli eventuali arretrati saranno erogati entro 30 giorni dal ricevimento dei provvedimenti da parte dei servizi di gestione del personale.

Art. 19 - Indennità di condizioni di lavoro

1. L'art.70 bis del CCNL 21.05.2018 ha introdotto "l'indennità condizioni di lavoro", specificatamente destinata a remunerare lo svolgimento di attività lavorative caratterizzate da particolari condizioni disagiate, esposte a rischi o implicant

maneggio di valori. Tale indennità ha sostituito le precedenti indennità di disagio, di rischio e di maneggio valori.

2. L'indennità condizioni di lavoro, laddove riconosciuta, con un importo non inferiore ad 1,00 euro al giorno che il CCNL ha rideterminato (art. 84 bis) nel valore giornaliero massimo di euro 15,00.
3. La condizione sfavorevole di disagio e di rischio deve essere significativamente differente rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa area d'inquadramento.
4. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionale al valore annuale maneggiato, con le seguenti precisazioni:
 - a) per maneggio valori di cassa si intende la gestione diretta di denaro contante (escluso bancomat), voucher o altri titoli sostitutivi di denaro contante, ad esempio buoni pasto, titoli di viaggio e marche da bollo;
 - b) l'indennità di maneggio valori è riconosciuta al personale cui sia stata attribuita con formale atto tale responsabilità;
 - c) come definito dal presente CID all'art. 18 comma 4, la liquidazione dell'importo spettante per il maneggio valori avviene a saldo annuale, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base della presentazione dei rendiconti e su attestazione del Responsabile di Area;
 - d) ogni lavoratore adibito a maneggiare valori viene preventivamente nominato agente o sub-agente contabile. Si procede a nomina di un sub-agente contabile solo in caso di assenza continuativa prolungata dell'agente contabile per un periodo non inferiore a 20 giorni o qualora non sia possibile garantire la presenza costante dell'agente contabile in ogni occasione in cui è prevista la possibilità di effettuare pagamenti.

Dipendenti con attribuzione della qualifica di "Agente Contabile" e obbligo della resa dei conti per maneggio valori annui:

- fino a € 3.000 v.a.m. valore € 0,00 /giorno;
- fino a € 5.000 v.a.m. valore € 1,00/giorno;
- fino a € 8.000 v.a.m. valore € 3,00/giorno;
- fino a € 15.000 v.a.m. valore € 4,00/giorno;

Dipendenti con attribuzione della qualifica di "Agente Contabile" senza obbligo della resa dei conti fino con maneggio valori:

- fino a € 5.000 v.a.m. valore € 0,00/giorno;
- fino a € 8.000 v.a.m. valore € 1,00/giorno;
- fino a € 15.000 v.a.m. valore € 2,00/giorno;

5. La rendicontazione relativa al riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, sulla base dei principi indicati dal CCNL e dal presente articolo, viene effettuata dal Responsabile dell'Area preposto, su base annua e trasmessa entro il mese di Gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione all'ufficio personale per la liquidazione delle prestazioni rese come indicato all'art. 18 comma 4 del presente CID.

Art.20 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali appresso definiti, una indennità di importo non superiore a €3.000 annui lordi, che andranno erogati mensilmente, elevabili fino ad un massimo di €4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.
2. I compiti e le responsabilità che vengono remunerate sulla base delle indicazioni previste dal CCNL, per la realtà del Comune di Pandino vengono rilevate possibili le seguenti posizioni:
 - a) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
Area di riferimento: Funzionari e Istruttori

Profili: Funzionario Amministrativo e Istruttore Amministrativo

Settore di Riferimento: Area Affari Generali – Servizi Demografici
 - b) Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, nonché tutoraggio o coordinamento altro personale;
Area di riferimento: Istruttori
Profili: Istruttore Amministrativo/Tecnico
Settore di Riferimento: Area (possibili in tutte le Aree)

QUANTIFICAZIONE E MODALITA' DI CALCOLO DELLA INDENNITA':

La quota destinata a tale istituto dall'accordo annuale viene calcolata entro i massimali definiti da CCNL e così concordati:

- € 3.500 max - se assegnata all'Area dei Funzionari (no EQ);
- € 3.000 max - se assegnata all'Area degli Istruttori;
- € 1.000 max – se assegnata all'Area degli Operatori Esperti.
- € 500 max – se assegnata a Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;

L'indennità disciplinata dal presente articolo viene erogata al personale in possesso dei seguenti requisiti relativi a determinati criteri differenziati in base all'Area di Appartenenza o Qualifica per le nomine di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale:

AREA FUNZIONARI (no EQ)				
Criteri	Descrizione	Requisiti	Da compilare per riconoscimento	Importo di riferimento
FIRMA	Firma con responsabilità amministrativa contabile e civile verso terzi.		Indicare in sintesi i compiti affidati che comportano l'applicabilità di tale criterio	€ 1.000
COMPETENZE	Competenze specifiche nelle materie relative al ruolo assegnato e coordinamento risorse umane, maturate in almeno 10 anni di esperienza nell'Area dei Funzionari (ex Cat.D) oppure da almeno 5 anni e, oltre alla laurea, master o analoghi titoli nelle materie di che trattasi.		Indicare anni di servizio o titoli di studio e competenze di riferimento per l'applicabilità di tale criterio	€ 2.000
IDENTITÀ DIGITALE	Delega di utilizzo di personale identità digitale ad agire in nome e per conto dell'Ente con potere di certificare, dichiarare e validare (no consultazioni)		Indicare in sintesi i compiti affidati che comportano l'applicabilità di tale criterio	€ 500

AREA ISTRUTTORI				
Criteri	Descrizione	Requisiti	Da compilare per riconoscimento	Importo di riferimento
FIRMA	Firma con responsabilità amministrativa contabile e civile verso terzi.		Indicare in sintesi i compiti affidati che comportano l'applicabilità di tale criterio	€ 1.000
COMPETENZE	Competenze specifiche nelle materie relative al ruolo assegnato, maturate in almeno 10 anni di esperienza nell'Area degli Istruttori (ex Cat.C) oppure da almeno 5 anni e laurea nelle materie di che trattasi.		Indicare anni di servizio o titoli di studio e competenze di riferimento per l'applicabilità di tale criterio	€ 1.500
IDENTITÀ DIGITALE	Delega di utilizzo di personale identità digitale ad agire in nome e per conto dell'Ente con potere di certificare, dichiarare e validare (no consultazioni)		Indicare in sintesi i compiti affidati che comportano l'applicabilità di tale criterio	€ 500

AREA OPERATORI ESPERTI			
Criteri	Descrizione Requisiti Criteri	Da compilare per riconoscimento	Importo di riferimento
COMPETENZE	Competenze specifiche nelle materie relative al ruolo assegnato, maturate in almeno 10 anni di esperienza nell'Area degli Operatori Esperti (ex Cat.B) oppure da almeno 5 anni e laurea nelle materie di che trattasi	Indicare anni di servizio o titoli di studio e competenze di riferimento per l'applicabilità di tale criterio	€ 1.000

UFFICIALE DI STATO CIVILE E DI ANAGRANE ED ELETTORALE		
Criteri	Descrizione Requisiti Criteri	Importo di riferimento
DELEGA	Delega completa Ufficiale di stato civile ed Anagrafe ed Elettorale	€ 500
	Delega Ufficiale di stato civile ed anagrafe	€ 300
	Delega parziale uff. stato civile ed anagrafe ed elettorale	€ 200

Il personale inquadrato nell'area funzionale della vigilanza non concorre alla composizione di tale fondo e non è destinatario delle relative indennità, in quanto destinatario della indennità di funzione prevista dall'art. 97 del CCNL e concorre alla composizione del fondo relativo.

Il responsabile della struttura apicale o il Segretario Comunale, conferisce o comunque effettua specifica ricognizione, se già conferiti, degli incarichi di specifica responsabilità per i particolari compiti da svolgere ai lavoratori della propria struttura non titolari di incarico di EQ, **nel limite annuale assegnato a tale istituto.**

Eventuali economie del budget assegnato a tale istituto, vengono assegnate alla liquidazione della performance di cui all'art. 11 del presente CID.

In relazione alle indennità di Specifiche Responsabilità, qualora in capo allo stesso dipendente ne concorra più di una, viene erogata quella di importo superiore.

Il riconoscimento economico della indennità di cui al presente articolo viene operato in proporzione al periodo di effettiva durata dell'incarico su base annua, soggetto a conguaglio a consuntivo.

Ogni atto assunto dall'amministrazione legato all'erogazione della presente indennità dovrà essere motivato e inviato per conoscenza alle OO.SS. e alla R.S.U.

Per l'anno 2023 il valore complessivo dell'istituto è pari a € 10.500

Così calcolate su importi annui massimi da quantificare poi in base ai criteri effettivi corrispondenti:

€ 1.300 (max € 500 x n. 2 ufficiali con delega completa e max € 300 x 1 ufficiale senza delega elettorale);

€ 6.000 (max € 3.000 x n. 2 Istruttori Amm.vi già in possesso di atto attribuzione specifiche)

Art.21 - Turnazioni

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, l'Ente può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. La programmazione delle attività turnanti viene effettuata su base mensile ed è portata a conoscenza del personale interessato almeno 15 gg prima dell'inizio del periodo programmato.
2. L'indennità che consegue allo svolgimento dell'attività in turni (i cui valori sono stabiliti all'art. 30 comma 5 del CCNL) spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.
3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dal singolo servizio. L'indennità va corrisposta quando la misura degli avvicendamenti in turno risulti non inferiore al 80% degli avvicendamenti programmati. Non rilevano su tale percentuale gli avvicendamenti ulteriori disposti per ragioni di servizio.
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. Qualora l'indennità spetti anche al personale dei 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 (salvo deroghe);
 - 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. Si conferma che il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze dovute a calamità naturali e nei limiti della durata dello stato d'emergenza.
6. Si conferma che il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art.36, comma 4 del CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, 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.
7. In relazione a situazioni di necessità connessa alla frequenza dei propri figli ad asili nido, scuole materne, scuole primarie e secondarie di primo grado, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, il lavoratore potrà essere temporaneamente escluso dalla turnazione per un periodo massimo di 12 mesi, rinnovabili.
8. È riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in turno in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d) del CCNL; 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. La presenza di personale nelle attività festive infrasettimanali è legata alle effettive necessità che l'Ente determina sulla base di autonome scelte. In questo caso, anche al fine di non incidere ingiustificatamente il fondo delle risorse decentrate, il personale che non è chiamato a operare o rendere servizio spetta l'ordinaria retribuzione giornaliera.
9. Il personale a cui si applica il presente articolo è individuato nell'Area di Polizia Locale – Servizio di PL.

Art.22 - Reperibilità

1. Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono stabilite dall'Amministrazione.
2. Per l'anno 2023 sono individuati i seguenti servizi e numero di lavoratori da destinarsi al servizio di reperibilità:

SERVIZIO ANAGRAFICO: nella misura di n°1 lavoratore per un massimo di n. 4 ore in caso di n. 2 giornate consecutive di festività, esclusa la domenica, per il ricevimento delle denunce di morte.

SERVIZIO TECNICO-PROTEZIONE CIVILE: nella misura di n°1 lavoratore per i soli casi di attuazione del "PIANO NEVE".

3. L'articolazione dei turni di reperibilità è stabilita dal responsabile del servizio interessato, in modo da rispettare i seguenti vincoli:
 - a) In caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro

- assegnato o il posto in cui può svolgere il lavoro nelle modalità concordate con il responsabile nell'arco di 30minuti;
- b) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese;
- c) ove possibile, il responsabile assicura la rotazione tra più soggetti, prioritariamente volontari.
4. I turni di reperibilità vanno comunicati all'Ufficio Personale via protocollo interno entro e non oltre il giorno precedente al turno stabilito,
5. Al personale inserito nei turni di reperibilità, spetta l'indennità nella misura di €13,00 per 12 ore al giorno.
6. Tale importo è raddoppiato (€ 26,00) per 12 ore, in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale.
7. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 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 in giornata 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. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
8. In riferimento al punto b) del precedente comma 2, si intende per "singola volta" un periodo continuativo di tempo intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non può essere inferiore a 4 ore e non può superare le 24 ore.
9. 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.
10. In caso di attivazione di nuovi servizi, previo accordo sindacale per la copertura economica dei relativi costi, si procede in via sperimentale all'applicazione dell'istituto di cui al presente articolo su base volontaria, applicando, ove possibile, il principio della rotazione.
11. Per l'anno 2023 il valore economico destinato alla reperibilità è pari a €100,00, eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno portati in aumento delle somme destinate ad incentivare la performance di cui all'art. 11 del presente CID.

TITOLO III

GLI ISTITUTI NORMATIVI

Art.23 - Riduzione dell'orario

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario a 35 ore medie settimanali.

2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del comma 1 sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario e/o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
3. È in ogni caso riconosciuta la riduzione di orario di cui al comma 1 al personale impiegato in regimi di turnazione già attivi prima del 1999.
4. Le parti concordano che la riduzione dell'orario a 35 ore medie settimanali del personale turnista (servizio di polizia locale) venga fruito come segue:
 - a. I turni di lavoro sono di n. 36 ore settimanali;
 - b. Ogni 36 giorni si maturerà il diritto al recupero di n. 1 turno di lavoro denominato "recupero 36esima ora";

Art.24 - Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, tenuto conto delle esigenze organizzative dei servizi, il personale beneficia di un orario flessibile giornaliero sia in entrata che in uscita.
2. Il presente articolo non si applica ai servizi che richiedono un'organizzazione a turni.
3. La flessibilità è su base mensile ed è riconosciuta nel limite massimo di 60 minuti in entrata al mattino (dalle 8 alle 9) e/o in uscita al pomeriggio (dalle 16:30) e il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per la pausa pranzo è prevista una flessibilità di 90 minuti oltre i 30 obbligatori per legge (dalle 12:30 alle 14:30);
4. L'eventuale debito orario rilevato alla fine del mese, deve essere recuperato entro il i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso (permessi brevi), secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile della struttura apicale d'appartenenza. Il mancato recupero nei termini previsti comporta, previo ulteriore avviso, la compensazione con eventuali crediti orari (banca ore o straordinario) e, per la parte eventualmente residuale, la decurtazione in busta paga.

Art.25 - Servizio mensa e buono pasto sostitutivo

1. Il buono pasto matura per tutto il personale che nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 comma1 del CCNL sia chiamato a svolgere la propria prestazione al mattino con prosecuzione al pomeriggio, al pomeriggio con prosecuzione alla sera o alla sera con prosecuzione alla notte (ovvero successivamente alle ore 22) con un orario superiore alle 6 ore giornaliere **di cui 2 dopo la pausa**.
2. La pausa della durata non inferiore a 30 minuti e non superiore a 120 minuti è fissata dalle ore 12:30 alle ore 14:30 per il pranzo e per la cena a seconda dell'esigenza legata ad eventi o manifestazioni.
3. Fermi restando i presupposti indicati all'art. 35 del CCNL, matura il diritto al buono pasto anche il personale impegnato nelle attività di protezione civile, ivi comprese le squadre operative, di vigilanza e di polizia locale, che, dovendo garantire il regolare svolgimento e la continuità dei servizi allo stesso tempo,

non usufruisca direttamente della mensa, nell'ipotesi in cui il turno di lavoro assegnato copra interamente la fascia oraria 7:30 – 13:30 (senza timbratura della pausa poiché si considera effettuata a fine turno) o comunque qualora il servizio da svolgere termini oltre l'orario di lavoro assegnato, con prosecuzione nel pomeriggio o la sera (in tale ultima ipotesi la pausa per la fruizione del pasto, ovvero il riconoscimento del buono viene confermata in minimo 30 minuti.

4. Resta esclusa, in ogni caso, la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.
5. Il valore del buono pasto è fissato come valore nominale a € 7,00 a partire dall'anno 2024 (valore complessivo € 10,50 di cui 1/3 carico dipendenti e 2/3 carico Ente pari a € 7,00);

TITOLO IV

FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE

Art.26 - Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL, le parti si incontrano, alla presenza della RSU, almeno due volte l'anno, per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. In occasione di tali incontri, l'amministrazione fornirà i dati relativi a:
 - a) Infortuni sul lavoro e malattie professionali;
 - b) iniziative formative organizzate e grado di partecipazione;
 - c) esiti delle eventuali indagini sul benessere organizzativo.
3. 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.
4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte della RSU, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
5. L'amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faccia richiesta, del documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, nonché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.
6. 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 la RSU in mancanza del CUG per le materie che la legge loro espressamente riserva.

Art.27 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

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 l'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. 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, le Parti assumono la formazione e l'aggiornamento quale leva strategica per l'accrescimento delle competenze e delle capacità da poter ascrivere a ciascun lavoratore dell'Ente al fine di favorire il miglioramento dell'azione non solo amministrativa.
2. I sistemi di valutazione che prevedono il riconoscimento di premialità, così come gli avanzamenti di carriera in senso orizzontale e/o verticale devono ricomprendere nel periodo oggetto di valutazione utili ai fini dei suddetti riconoscimenti, lo svolgimento di corsi periodici di formazione e aggiornamento certificati da strutture qualificate in cui si verifichi l'effettivo apprendimento delle materie o argomenti trattati.
3. I corsi svolti dal personale individuato dall'Ente, ai sensi dell'art.55 c.8 del CCNL, sulla base della programmazione definita nel piano annuale di cui all'art.5 del CCNL, sono riconosciuti equipollenti a quelli del comma 2.
4. 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.
5. In caso di mutamento di profilo, o di mansioni tali da comportare lo svolgimento di compiti diversi rispetto alla precedente attività, vi è sempre l'obbligo di procedere ad un periodo di formazione non inferiore a 70 ore. Tale disposizione opera sempre per gli avvicendamenti legati all'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione per la Corruzione.
6. 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 formative con specifiche individuazioni delle materie comuni e di quelle distinte in relazione agli ambiti professionali presenti in ciascuna Area Contrattuale.

7. Le attività formative e di aggiornamento svolte ai sensi del presente articolo confluiscono nel fascicolo personale di cui all'art.27 del CCNL.
8. Per il personale delle Sezioni educativo-scolastico, polizia locale, ordini e professioni e socio-sanitario, operano a integrazione del presente articolo, eventuali e ulteriori disposizioni derivanti da speciali disposizioni di legge.
9. Nel richiamare esplicitamente gli artt.54,55, e 56 del CCNL, le Parti stabiliscono che le risorse da destinare alle attività formative per il 2023 sono pari a € 3.880.

TITOLO V

LE SEZIONI CONTRATTUALI

Sezione per la Polizia Locale

Art.29 - Indennità di funzione

1. Ai sensi dell'art.97 del CCNL, al personale della Polizia Locale che opera presso il Corpo/Servizio di Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione annuale per compensare l'esercizio di compiti di specifica responsabilità connessi al grado rivestito previsto dalla legislazione regionale derivante dall'art.6 legge quadro n°65/1986.
2. Il valore dell'indennità è determinato entro i seguenti parametri annui:
Per la ex categoria C da € 500 a € 1.000
Per la ex categoria D da € 1.100 a € 3.000
3. L'individuazione del personale cui attribuire l'indennità di funzione avviene sulla base dell'assetto strutturale definito dallo specifico regolamento del Corpo/Servizio, adottato ai sensi dell'art. 7 della L.Q. n°65/1986. Il regolamento disciplina l'organizzazione tenendo conto della complessità organizzativa crescente in relazione al grado rivestito e che possono, per l'Area degli Istruttori, comportare un ruolo di coordinamento e/o particolari capacità professionali con margini di autonomia lavorativa. Tale complessità, per l'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni già addetti al coordinamento e controllo, si sviluppa su ulteriori competenze specialistiche proprie dell'Area, con responsabilità di risultato, in relazione all'incarico da svolgere e del personale assegnato, ivi incluso il ruolo apicale di Comandante se previsto dal regolamento stesso;
4. Il valore dell'indennità riconosciuta risulta pertanto correlata ai seguenti fattori:
 - a) Il maggior grado rivestito;

- b) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;
 - c) il numero di lavoratori coordinati;
 - d) il livello di autonomia nello svolgimento dell'attività.
- 5. L'indennità viene attribuita dal Comandante/Responsabile del Corpo/Servizio, o dal Segretario Comunale, con apposito provvedimento, nei limiti delle disponibilità del budget annuo assegnato a tale istituto.
 - 6. Sono ammessi i casi di cumulabilità, con altri compensi dell'indennità di cui al presente articolo.

Articolo 30 - Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato

- 1. Per il personale della Area degli Istruttori, che ai sensi dell'art. 32, venga riconosciuta la funzione di coordinamento di operatori della medesima Area, viene riconosciuto il differenziale stipendiale di cui all'art.14 del CCNL con l'incremento di € 350,00 come previsto dall'art.96 del CCNL.

Art.31 - Indennità di servizio esterno

- 1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art.100 del CCNL, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
- 2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività in ambienti esterni.
- 3. La misura dell'indennità, identificata nel valore di € 5/giorno, ed è riconosciuta per il personale che nella giornata venga destinato a svolgere prevalentemente (almeno 4 ore sulle 6 previste dal turno) la sua attività in:
"Attività ordinaria esterna di servizi di polizia stradale e sicurezza urbana, ivi comprese le attività in materia di ambiente ed edilizia";
- 4. Il Responsabile dell'Area di PL consegna mensilmente al Servizio Personale i report dei servizi effettivamente svolti dal personale di PL, dal quale si evince il diritto alla percezione dell'indennità di servizio esterno;
- 5. Il budget assegnato a tale istituto per l'anno 2023 è pari a € 4.000;

Art.32 - Prestazioni aggiuntive della Polizia Locale per conto terzi

- 1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza e dalla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti

dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di EQ, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi oneri riflessi e l'Irap.
4. Con apposita regolamentazione l'Ente individuerà nel dettaglio le tipologie di servizio cui si applica il presente articolo.

SEZIONE DEGLI ORDINI E ALBI PROFESSIONALI

Art. 33 - Personale iscritto ad ordini o albi professionali

1. Le Parti individuano all'interno dell'Ente i seguenti profili professionali che richiedono, per i compiti espletati in seno all'ente, l'iscrizione ad un ordine, albo professionale o speciale ovvero ad abilitazioni professionali disciplinate da specifiche disposizioni legislative.

Area Istruttori:

Profilo GEOMETRA (indicare ordine, albo o abilitazione)

Profilo ARCHITETTO (indicare ordine, albo o abilitazione)

Area Funzionari e E.Q.:

Profilo ARCHITETTO (indicare ordine, albo o abilitazione)

2. Al personale di cui al precedente comma vengono riconosciuti, in fase di attribuzione, i differenziali stipendiali incrementati di € 150,00 per gli Istruttori e di € 200,00 per il personale dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni.
3. Si applicano altresì le ulteriori disposizioni previste dalla speciale Sezione istituita nel CCNL.
4. In nessun caso la tassa d'iscrizione o qualunque onere derivante dal mantenimento presso l'albo o ordine interessato, saranno a carico dell'Ente datoriale, non potendo garantire l'esercizio esclusivo di tali attività presso l'Ente.

SEZIONE DELLE PROFESSIONI SANITARIE E SOCIO-ASSISTENZIALI

Art. 34 - Personale destinatario

1. Le Parti individuano all'interno dell'Ente i seguenti profili professionali che operano

nell'ambito delle attività sanitaria, socio-sanitaria, socio-assistenziale, della riabilitazione, non ch  i tecnici della prevenzione ambiente e dei luoghi di lavoro, educatori professionali socio-pedagogici ed educatori socio-sanitari.

Area Funzionari e E.Q.: Profilo ASSISTENTE SOCIALE

2. Per il personale della presente Sezione cui sia richiesta per obbligo di legge l'iscrizione ad ordini, albi o abilitazioni professionali ai sensi di legge, vengono riconosciuti, in fase di attribuzione, i differenziali stipendiali incrementati di € 150,00 per gli Istruttori e di € 200,00 per il personale dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni.
3. Si applicano altres  le ulteriori disposizioni previste dalla speciale Sezione istituita nel CCNL.

TITOLO VI

IL LAVORO A DISTANZA

Art. 35 - Nuova modalit  organizzativa del lavoro

1. Considerata la significativa innovazione intervenuta sulla modalit  di rendere la prestazione lavorativa, con il recepimento da parte del CCNL del cd "smart-working" in applicazione della L. 81/2017, le Parti confermano quanto gi  stabilito e concordato negli anni precedente cos  come da Regolamento per il Lavoro Agile vigente presso l'Ente.
2. Le parti concordano di approfondire nel triennio 2023-2025 la riduzione delle fasce di contattabilit  attualmente previste nel Regolamento, al fine di rendere pi  flessibile la fruizione del lavoro agile e di conciliare al meglio le esigenze professionali con quelle personali.

Art. 36 - Trattamento economico

1. Il trattamento economico spettante al personale che svolge attivit  in modalit  a distanza "Lavoro Agile"   il seguente:

Sono ricompresi tutti gli istituti economici previsti dal CCNL e CID, in particolare le indennit  di specifiche responsabilit  e l'incarico di Elevata Qualificazione se conferito. Fanno eccezione quelli per cui si rende necessaria la presenza. Sono pertanto escluse indennit  riconducibili alle condizioni di lavoro, al turno, allo straordinario o similari.

2. Il sistema premiale adottato dall'Ente, definisce in una apposita sezione, sia per la performance organizzativa legata alla struttura e sia per la performance individuale, appositi indicatori ponderati quali elementi di valutazione compatibili con la modalit  della prestazione da rendere a distanza.

Art. 37 - Rinvii

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CID si rinvia al CCNL vigente e alle speciali disposizioni legislative in materia.

ALLEGATO A (Fondo del Personale delle Aree)

ALLEGATO B (Risorse Retribuzione di posizione e risultato per gli incarichi di Elevata Qualificazione)

ALLEGATO C (Destinazione delle risorse per il personale delle Aree)

ALLEGATO D (Accordo Compensi ISTAT)

Pandino, lì 22/11/2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

**Presidente: Dott. Enrico Antonio Cameriere
Segretario Comunale**

Componente: Dott.ssa Erica Arfani

F.to

F.to

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Per la R.S.U.

Samantha Giada Fondrini Assente

Monica Maglio F.to

Luisa Savina Manzoni F.to

Lisanna Marcarini F.to

I Rappresentati delle OO.SS. Territoriali di comparto:

UIL FPL - Rosario Micciché F.to

CISL FP - Roberto Dusi F.to

CGIL FP - Cesare Leoni Assente

Schema costituzione
DEFINITIVO
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023
COMUNE DI PANDINO

Fonte	Descrizione	Valore
RISORSE STABILI		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1 CCNL 21/05/2018: Importo unico consolidato anno 2017	101.861,00
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c) CCNL 21/05/2018: Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	387,00
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d) CCNL 21/05/2018: Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e) CCNL 21/05/2018: Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	
Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a) CCNL 21/05/2018: Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015	2.579,00
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b) CCNL 21/05/2018: Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	2.174,00
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g) CCNL 21/05/2018: Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023	2.704,00
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	3.537,00
Art. 79 comma 1-bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)	844,00
	TOTALE RISORSE STABILI	114.086,00
	<i>Di cui soggette ai limiti</i>	102.248,00
INCREMENTI VARIABILI		
<i>Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d) CCNL 21/05/2018: Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno	-
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f) CCNL 21/05/2018: Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	-
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j) CCNL 21/05/2018: Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k) CCNL 21/05/2018: Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	-
Art. 79 comma 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 6.690,00
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	€ 1.125,00
<i>Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a) CCNL 21/05/2018: Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b) CCNL 21/05/2018: Piani di razionalizzazione	-
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c) CCNL 21/05/2018: Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.) € 40.000 appalti + € 20.000 servizi + € 5.000 rec. IMU	65.000,00
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2021 (se non inserito nel fondo 2022) e 2022	5.408,00
Art. 79 comma 2 lett. d)	Residui anno precedente lavoro straordinario	4.975,00
Art. 80 comma1	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	
Art. 79 comma 3	Incremento 0,22% monte salari 2018	1.860,00
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	85.058,00
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	7.815,00
	TOTALE FONDO 2023	199.144,00
	Di cui assoggettati a limite 2016	110.063,00
	Riduzione per superamento limite 2016	-
	FONDO 2023 DA APPROVARE	199.144,00

OK del.
G.C.121/2023

OK del.
G.C.121/2023

OK del.
G.C.121/2023

vedi all. B

RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO PER GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Risorse a carico del Bilancio	
Artt. 17 c 6 CCNL 16.11.2022 – totale complessivo E.Q.	55.250,00
Destinazione risorse:	
art. 17 c4 CCNL 21.0.5.2018 – Retribuzione di Posizione Organizzativa (85%)	46.962,50
art. 17 c4 CCNL 16.11.2022 – Retribuzione di Risultato almeno (15%)	8.287,50

***La Retribuzione di Risultato così costituita è pari al 17,65% dell'Indennità di Posizione di EQ
(46.962,50 x 17,65% = 8.287,50)***

DESTINAZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO INCENTIVANTE ANNO 2023		
FONTE	DESCRIZIONE	Valore
Art. 79 CCNL 16.11.2022	TOTALE RISORSE STABILI vedi costituzione f.do 2023	114.086,00
Risorse NON contrattabili		
Art. 78 comma 3 lett. b)	Progressioni orizzontali storiche	- 38.000,00
Art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004	Indennità di Comparto (quota f.do)	- 14.000,00
Totale Risorse NON contrattabili		- 52.000,00
Art. 79 CCNL 16.11.2022	TOALE RISORSE VARIABILI vedi costituzione f.do 2023	€ 85.058,00
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano al finanziamento di incentivazione prestazioni o risultato (€ 40.000 appalti + € 20.000 servizi + € 5.000 rec. IMU)	- 65.000,00
Totale Risorse DISPONIBILI per la contrattazione		82.144,00
UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE (art. 80 CCNL 16.11.2022)		
Art. 17 CID 23/25	Progressioni Orizzontali 2023 (dal 1.04.23)	5.000,00
Art. 19 CID 23/25	Indennità condizioni lavoro	550,00
Art. 20 lett. a) CID 23/25	Ind. Specifiche Demografici	1.300,00
Art. 20 lett. b) CID 23/25	Ind. Specifiche da atto nomina incarico	6.000,00
Art. 21 CID 23/25	Indennità Turno	7.000,00
Art. 22 CID 23/25	Indennità di Reperibilità	100,00
Art. 31 CID 23/25	Indennità Servizio Esterno PL	4.000,00
Premi performance TOTALE	58.194,00	
Art. 11 e 12 CID 23/25	Performance organizzativa 60%	34.916,40
	di cui Performance Individuale (compreso maggiorazione per eccellenza) 40%	23.277,60
Totale Risorse DISPONIBILI contrattate		82.144,00

Riepilogo fondo 2023:

Risorse stabili	114.086,00
Risorse variabili	85.058,00
totale fondo contituzione	199.144,00
risorse non contrattabili	52.000,00
Risorse destinate a incentivi	65.000,00
Risorse contrattate	82.144,00
totale fondo utilizzo	199.144,00



Comune di Pandino

Provincia di Cremona

ACCORDO SUI CRITERI PER L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI AI DIPENDENTI COMPONENTI DELL'UFFICIO COMUNALE PER IL CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE E DELLE ABITAZIONI 2021

Premesso che:

- Nel mese di Ottobre 2021 prenderà avvio il censimento permanente della popolazione e delle abitazioni, che si ripeterà poi con cadenza annuale nel quarto trimestre di ogni anno;
- Le funzioni e i compiti di Ufficio Comunale di Censimento (UCC) sono attribuiti all'Ufficio di statistica del Comune, ove costituito, e al responsabile dell'Ufficio di statistica sono attribuite le funzioni di responsabile dell'UCC;
- L'Istat, con il Piano Generale del Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni, prevede per il Comune di Pandino il seguente campione di famiglie da coinvolgere nel 2021:

Campione di famiglie (numero stimato)		
Lista A (areale)	Lista L (lista)	Totale
339	485	796

Considerato quindi che il cambio di strategia per il nuovo censimento e il numero complessivamente limitato dei nuclei familiari interessati fa propendere per una soluzione strutturata e stabile, e non per la costituzione di strutture precarie costituite con personale temporaneo;

Visto il CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 che all'art. 70-ter stabilisce:

- Gli Enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'orario di lavoro;
- Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse Decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera c (risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzare secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge).

Visto l'art. 18 del medesimo CCNL, il quale prevede che ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati, tra i trattamenti accessori, anche i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter;

Preso atto che con la circolare n. 1C del 13/04/2021 l'ISTAT ha dettagliato le modalità di calcolo del contributo fisso e del contenuto forfettario variabile per l'effettuazione delle attività del censimento 2021, stimandolo rispettivamente in:

- € 1.356 - contributo fisso rilevazione "Areale";
- € 4.918 - contributo variabile rilevazione "Areale";
- € 3.006 - contributo fisso rilevazione "da Lista";
- € 6.830 - contributo variabile rilevazione "da Lista";

Vista la determina n. 523 del 18/12/2020 con la quale è stata formalizzata la composizione dell'UCC per il Censimento 2021, determinata in n. 6 Unità oltre alla Responsabile e composto da personale dell'ufficio Servizi Demografici, Segreteria e Uff. Tecnico;

Le parti convengono che il contributi ISTAT (da intendersi lordo e comprensivo degli oneri riflessi conto ente e dell'IRAP) venga destinato a remunerare le attività della Responsabile e del personale che compone l'Ufficio Comunale di Censimento, secondo le modalità che seguono;

1. Le attività sono svolte in orario straordinario e pertanto la somma complessiva disponibile è utilizzata in via preliminare per il pagamento delle ore di straordinario effettuate dal personale impiegato nelle attività del censimento.
2. Dalla somma residua, detratti i compensi per lavoro straordinario, vengono prelevati i seguenti compensi fissi, per gli aspetti organizzativi legati alle operazioni necessarie ad assicurare le attività di compilazione dei questionari sia della rilevazione Areale che delle rilevazione da Lista, ripartita tra i componenti dell'ufficio con le seguenti modalità:
 - € 100,00 pro-capite per i componenti dell'UCC che svolgono funzioni di staff;
 - € 200,00 per le funzioni di staff con il responsabile e coordinamento rilevatori e UCC;
 - € 300,00 al responsabile per il coordinamento delle attività;
3. Qualora le risorse disponibili, detratte quelle utilizzate per il pagamento degli straordinari di cui al punto 1, fossero insufficienti per i compensi di cui al punto 2, essi saranno proporzionalmente ridotti; se invece ci sarà un ulteriore avanzo, verrà erogato ai componenti dell'UCC riproporzionato in base al punto 2;

La liquidazione degli straordinari e dei compensi fissi e variabili, verrà effettuata a consuntivo, una volta acquisito il contributi effettivo dall'ISTAT, entro un mese dall'accredito.

Pandino, lì 7/07/2021

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

F.to Dott.ssa Francesca Saragò
F.to Dott.ssa Fontana Nadia

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

F.to Sig.ra Carmen Poletti
F.to Sig. Tersilio Ugo Tonetti

I rappresentanti delle OO.SS.
territoriali di comparto:

F.to Sig. C. Leoni C.G.I.L. FP
F.to Sig. F. Mazzullo C.I.S.L. FP