

COMUNE DI SALIZZOLE

Provincia di Verona

IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO NORMATIVO

PER GLI ANNI 2023/2025

e

IPOTESI DI ACCORDO ECONOMICO PER L'ANNO 2023

Il giorno 14 del mese di dicembre 2023, alle ore 9:15 ha avuto luogo l'incontro, convocato con nota prot. n. 9213 del 06.12.2023, per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo di parte normativa del personale dipendente del Comune di Salizzole, valevole per il triennio 2023/2025, tra:

- la delegazione trattante di parte datoriale, composta dal Presidente, dott. Alessandro De Pascali, Segretario comunale;  

- e la delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, come di seguito specificati:

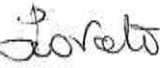
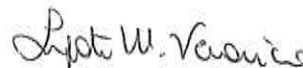
Organizzazioni sindacali

CGIL FP _____

CISL FPS _____

UIL FPL _____

CSA CAVEDINI NICOLA 

R.S.U. INTERNA LOVATO O LUPATI MARIA VERONICA  o 

Al termine dell'incontro, le parti sottoscrivono la seguente ipotesi di accordo:

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, con le possibili varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, su iniziativa di una delle parti, mediante apposito accordo.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Esso sostituisce, nei tempi qui definiti, ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di sua entrata in vigore, relativamente agli istituti di contrattazione integrativa dal medesimo disciplinati.

Art. 2

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse per giungere congiuntamente ad una interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la questione oggetto di interpretazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

Art. 3

Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, previsto dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.
2. I differenziali stipendiali hanno la finalità di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area. Essi sono riconosciuti nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo, che sono destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata, in modo selettivo e meritocratico, ad una quota limitata di dipendenti, secondo le procedure definite nel presente regolamento.
3. Il numero massimo dei beneficiari dei differenziali stipendiali non potrà superare il 50% degli aventi diritto.
4. La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Art. 4

Requisiti di partecipazione ai differenziali stipendiali

1. Costituisce requisito di partecipazione per il dipendente l'assenza, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, di procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura, e la progressione spetterà al primo che segue in graduatoria.
2. Possono essere beneficiari dei differenziali stipendiali i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.
3. I requisiti per concorrere sono:
 - a. aver maturato alla data del 31 dicembre precedente la indizione una anzianità di almeno 3 anni nella posizione economica, senza aver beneficiato, in tale periodo, di alcuna progressione economica. In tale periodo è considerata anche la eventuale anzianità acquisita in altre P.A.;
 - b. aver ottenuto una valutazione minima dell'80%, determinata dalla media delle valutazioni del triennio precedente.
4. Fermo restando quanto stabilito dal precedente comma, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere al differenziale stipendiale orizzontale solo dopo aver maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
5. Nel caso di assenza superiore a 6 mesi, ivi inclusa la maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni dell'ultimo triennio escludendo quelle relative al periodo di assenza.
6. La valutazione è effettuata con riferimento alla attività svolta ed ai risultati conseguiti desunti dalle schede di valutazione dell'ultimo triennio e dalle qualità culturali e professionali desunti dai comportamenti organizzativi ed alle competenze professionali.

Art. 5

Procedura di assegnazione dei differenziali stipendiali

1. Successivamente alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo, il Segretario Comunale, a tal fine individuato per ragioni di terzietà, indice la procedura per l'attribuzione dei differenziali stipendiali.
2. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per l'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene sulla base della documentazione esistente e delle domande presentate a seguito di apposito avviso a firma del Segretario comunale, con un termine assegnato per la presentazione delle stesse non inferiore a 10 giorni.
3. La valutazione è effettuata annualmente dal Segretario Comunale.
4. In caso di comando parziale presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal dirigente (o responsabile) della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è in organico; in caso di comando totale la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

Art. 6

Graduatoria per l'applicazione dei differenziali stipendiali



1. Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
2. Il punteggio è stabilito dalla media delle valutazioni degli ultimi 3 anni (peso ponderale nella percentuale del 60%), e dall'esperienza professionale (peso ponderale nella percentuale del 40%).
3. Per esperienza professionale si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o anche presso altra amministrazione del comparto, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione. Ess viene così articolata:
 - punti 2 per ciascun anno nello stesso, negli ultimi 20 anni, maturati al 31/12 dell'anno precedente a quello di attivazione della procedura selettiva. Non sono valutati periodi di aspettativa senza retribuzione e periodi di sospensione disciplinare. Per le frazioni d'anno i punti sono conteggiati proporzionalmente al periodo di servizio svolto considerando esclusivamente i mesi interi in servizio.
4. In applicazione dell'art. 14, comma 2, lett. f) del CCNL 2019/2021, viene attribuito il seguente punteggio aggiuntivo rispetto a quello ottenuto in base al comma 2 del presente articolo:
 - progressione economica non ottenuta da più di 6 anni: 1%;
 - progressione economica non ottenuta da più di 10 anni: 2%;
 - progressione economica non ottenuta da più di 15 anni: 3%.
5. Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio, si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente, e, in caso di ulteriore parità, l'anzianità anagrafica del dipendente.
6. Al termine della valutazione, viene formata apposita graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio ottenuto sulla base dei criteri stabiliti dal presente regolamento.
7. La graduatoria, con l'individuazione degli aventi diritto e con la relativa assegnazione del differenziale stipendiale, sarà approvata con determina del Segretario Comunale e sarà affissa all'Albo Pretorio on-line per 10 giorni consecutivi.

Formazione della graduatoria e criteri di priorità

- Saranno formulate distinte graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto al differenziale stipendiale ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Art. 7 Turnazioni

(art. 7, comma 4, lett. l), z), ac) CCNL)

1. Per la disciplina dell'indennità di turno, qualora dovessero ricorrere i presupposti per la sua applicazione all'interno dell'Ente, si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022.



Art. 8

Criteri per la individuazione di fasce temporali di flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL):

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. La disciplina dell'orario flessibile non si applica al personale addetto a servizi che implicano lo svolgimento di attività con tempi certi e definiti, come, ad esempio, il personale educativo. L'utilizzo della flessibilità non può mai svolgersi negli orari di apertura al pubblico degli uffici. Deve in ogni caso essere assicurata la compresenza in servizio nelle seguenti fasce orarie: 9 - 13 e 15 - 17:00.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta motivata, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero (art. 44 del CCNL 21/05/2018);
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 9

Quantificazione delle risorse per la premialità

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, del CCNL 16.11.2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del medesimo CCNL.
3. Le eventuali risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) del CCNL sono stanziare annualmente sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022 (incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi finalizzati alla sicurezza urbana e stradale).
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.

Art. 10
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e. indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - f. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 (compensi Istat);
 - g. 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;
 - h. differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.

Art. 11
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
(art. 7, comma 4, lett a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Le risorse per la performance individuale e per la performance organizzativa, fatte salve modifiche che dovessero intervenire al sistema di misurazione valutazione della performance, sono ripartite in base ai seguenti valori ponderali:

Performance organizzativa 40%

Performance individuale 60%
3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;







- c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
4. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL del 16.11.2022, oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta comunale, è determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del medesimo CCNL, così come specificato nella tabella allegata al presente contratto.

Art. 12 Premio correlato alla performance

(art. 7 comma 4, lett. b) CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).

3. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e di struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente. L'erogazione è disposta solo successivamente al completamento del processo di valutazione ed alla validazione effettuata dal Nucleo di valutazione, secondo le modalità previste nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

4. Si stabilisce, altresì, che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 ed all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condoni edilizi, Istat, ecc.);
- incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018;

subirà le seguenti riduzioni:



INCENTIVI		PERFORMANCE INDIVIDUALE
IMPORTO		RIDUZIONE
DA	A	
€ 0,00	€ 2.000,00	Nessun assorbimento
€ 2.001,00	€ 4.000,00	20%
€ 4.001,00	€ 6.000,00	40%
	€ 6.001,00	60%

Art. 13

Premio correlato alla performance e differenziazione

(art. 7, comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione nell'importo di seguito indicato.
2. La maggiorazione è assegnata a massimo n. 3 dipendenti, di cui 2 appartenenti all'Area degli istruttori ed 1 a quello degli Operatori esperti.

Per l'anno 2023, in attesa della revisione del sistema di valutazione della performance, tale importo è fissato in euro 300,00. Detto importo, qualora non oggetto di specifica revisione, si intenderà confermato per tutta la durata del presente contratto.

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio i due anni precedenti;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

Art. 14

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, formalmente individuati in apposito atto ricognitivo sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Segretario comunale.





5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale ed organizzativa.

Art. 15

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7, comma 4, lett. d) CCNL)

1. E' corrisposta una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a. disagiate;
- b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c. implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, rilevati in base alle presenze in servizio, ed è erogata mensilmente secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,20 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,50 al giorno.

3. Per l'erogazione delle attività di **rischio**, si individuano i fattori rilevanti di seguito indicati:

- utilizzo di materiali quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi; utilizzo di mezzi meccanici, elettrici, a motore etc., complessi ed a conduzione altamente rischiosa; utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; svolgimento pertanto di attività in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste, nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psicofisici.

4. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa, differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale; a titolo esemplificativo, sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione).

5. Per l'erogazione delle attività di disagio, si individuano i seguenti fattori rilevanti:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansione;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica utilità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria.

6. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

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

Art. 16

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 viene determinata in sede di contrattazione decentrata di parte economica su base annua. Essa remunera le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
2. Le parti concordano l'importo di euro 600,00 euro annui al personale incaricato della responsabilità dei servizi.

Art. 17

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, lett. g) – art. 80, comma 2, lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);



- d. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - e. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti, con atto del Segretario comunale.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
- a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Art. 18

Utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale, qualora in servizio, con rapporto a tempo indeterminato:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 19

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)²²

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

- a. l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
- b. in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini;

CCSA RV

Q

AM

- c. l'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
- d. nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma;
- e. l'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;
- f. la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 20
Disposizioni finali

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



TABELLA PARTE ECONOMICA 2023

A	Differenziali stipendiali - Progressioni economiche orizzontali in godimento	25.583,87
B	Differenziali stipendiali - Progressioni economiche orizzontali nuove (con decorrenza 01/01/2023): n. 4 Area Istruttori e n. 1 Area Operatori Esperti	3.650,00
C	Indennità di comparto	4.788,98
D	Indennità condizioni lavoro (art. 70-bis CCNL 2018) - rischio (euro 1,50 per ogni giorno di effettiva esposizione) - disagio (euro 1,20 per ogni giorno di effettivo servizio prestato) - maneggio valori (euro 1,50 per ogni giorno di effettivo servizio)	650,00
E	Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL) Responsabile di servizio non ricoprente incarichi di P.O. euro 600,00 annui	4.800,00
F	Maggiori accertamenti IMU e sportello al pubblico	5.000,00
G	Funzioni tecniche	4.000,00
H	Censimento – ANPR – messi notificatori	533,25
I	Incentivazione produttività e miglioramento servizi (voce residuale)	24.951,35
	TOTALE	73.957,45

La Delegazione di parte pubblica

Atte Paul.
Luigi Basso

La Delegazione di parte sindacale

Uberti *CSA*

La Rappresentanza Sindacale Unitaria

Roberto o Syroli M. Kuvica

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

- Visto il parere del Revisore dei Conti,
- Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 134 del 28 dicembre 2023 avente ad oggetto "Contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2023. Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva",

le parti sottoscrivono definitivamente il presente contratto decentrato integrativo come in appresso.

Salizzole, 28 dicembre 2023

LA PARTE PUBBLICA




LA PARTE SINDACALE