

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL
COMUNE DI VALENZA
NORMATIVO 2023/2025**

il giorno 10/11/2023 alle ore 9,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

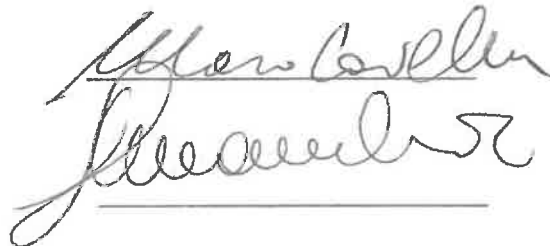
La Delegazione di parte pubblica, composta

dal Presidente, Dott.ssa Paola Marcella Crescenzi



e dai Dirigenti

Ing. Marco Cavallera



Dott.ssa Lorenza Monocchio

Arch. Paola Tardito



e la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:


CISL FP

Dott. Stefano Brolo



FP CGIL

Dott.ssa Roberta Bertolo



UIL FPL

Sig. Luca Righini

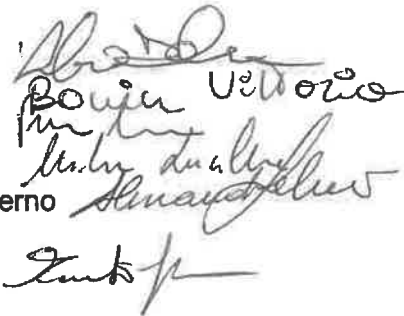


CSA

Dott. Maurizio Zenofonte

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.R.S.U. nelle persone di:

- Sig. Davide Arfini
- Sig.ra Vittoria Banin
- Sig. Giuliano Fichera
- Sig.ra Lucilla Milone
- Sig.ra Alessandra Salerno
- Dott.ssa Olga Sileoni
- Sig. Gian Luca Tento



Arfini
Banin Vittoria
Fichera
Milone
Salerno
Sileoni
Tento

Al termine della riunione le parti alle ore 11,30 hanno concordato sulla sottoscrizione dell'allegato C.C.I. del personale dipendente del Comune di Valenza

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL COMUNE DI VALENZA 2023/2025**

Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione

Art. 3 Durata – Revisione

Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018 e 84 bis CCNL 16/11/2022)

Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12 Welfare integrative (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

Art. 14 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 15 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 16 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 CCNL 21 maggio 2018 e art. 62 CCNL 16/11/2022)

Art. 17 Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 18 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 19 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 20 Criteri generali per l'individuazione e la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 21 Innovazioni tecnologiche e formazione

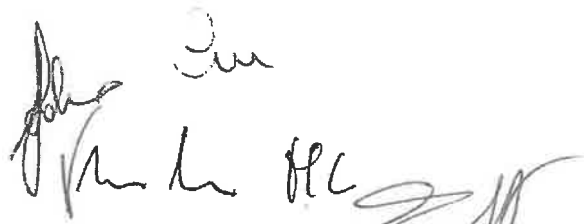
Art. 22 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE


Art. 23 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 24 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 25 Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato







**TITOLO II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI
PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA
LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO**

Art. 5

Criteria per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato - per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

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, senza alcun appiattimento retributivo;

b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;

- la programmazione operativa e gestionale;

- la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;

- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;

- il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;

- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti:

Em



Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Valenza, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3

Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 01/01/2023 al 31/12/2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

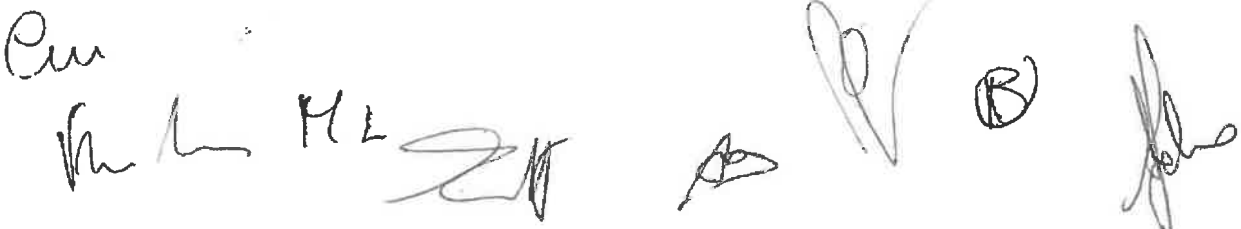
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 4

Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names, representing the parties to the agreement.

**TITOLO III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI
CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

Art. 6

**Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
(art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)**

1. E' costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario).
4. Il dirigente è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. Ogni dirigente, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare, con le modalità previste dal vigente sistema di valutazione della performance, tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.
7. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 7

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

1. Al 10% dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, ed ai quali viene riconosciuto da parte del Dirigente una valutazione d'eccellenza superiore rispetto al pagellino, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68 comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuito al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura della maggiorazione è determinata in modo differenziato, secondo l'area di appartenenza, come segue:
 - Personale area degli Operatori il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;

Cui

frank ML

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.



Handwritten signature and initials, including the letters "ADMC" and a circled "B".

TITOLO IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8

Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

- a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
- c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente del Settore Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;
- d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti dal bando e dichiarati;
- e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Alla media delle ultime tre valutazioni viene attribuito un peso del 50% del totale. Per la partecipazione alla selezione per i passaggi interni alle aree, la media della valutazione del triennio non può comunque essere inferiore a 70/100.

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire 2 punti è di 10. All'esperienza professionale viene attribuito un peso del 40% del totale;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature that appears to be 'Cui'. To its right are several smaller, more legible signatures and initials, including one that looks like 'M. L. C.', another that is 'Z. R.', and a circled 'B' followed by another signature.

- Personale area degli Operatori Esperti il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
 - Personale area degli Istruttori il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
 - Personale area dei Funzionari e dell'E.Q., con l'esclusione del personale incaricato di Elevata Qualificazione, il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
3. Per garantire la parità di trattamento tra i dipendenti, gli importi destinati al finanziamento del premio di differenziazione sono ripartiti tra i diversi settori dell'Ente in base al numero dei dipendenti ed all'Area di inquadramento professionale.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, initials 'MK' and 'P...' in the middle, and 'G...' at the bottom left.

c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, viene attribuito un peso del 10%;

Per i titoli di studio superiori a quello richiesto per l'accesso dall'esterno all'Area di appartenenza massimo punti 7

Titoli acquisiti dal personale all'esito di percorsi formativi e/o di aggiornamento organizzati dall'Ente, od anche ai medesimi titoli conseguiti dai dipendenti a seguito della frequenza di corsi di formazione e/o di aggiornamento non organizzati dall'Ente. La partecipazione ai corsi deve essere comprovata da apposite attestazioni

massimo punti 3;

f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
1) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;

2) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;

3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;

4) al dipendente più anziano di età;

h) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto e), oltre che - laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;

i) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;

j) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

k) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali;

- l) per garantire la parità di trattamento tra i dipendenti, gli importi destinati al finanziamento dei differenziali all'interno delle aree sono ripartiti tra i diversi settori dell'Ente in base al numero dei dipendenti ed all'Area di inquadramento professionale.

La misura annua lorda dei differenziali nonché il numero massimo di differenziali attribuibili stipendiali sono contenuti nella tabella A) allegata al CCNL 16/11/2022. Per il personale della Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del differenziale stipendiale è incrementato di € 350 (art. 96 CCNL 16/11/2023)

Qu

MC

ZM

AS

WB

Per il personale educativo, docente ed insegnante inquADRATO NELL'Area degli Istruttori la misura del differenziale stipendiale è incrementata di € 350,00 (art. 92 del CCNL 16/11/2023).

Per il personale delle professioni socio sanitarie al quale, per l'esercizio delle mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale, l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi, la misura del differenziale stipendiale è incrementata di € 150,00 per il personale inquadrato nell'area degli Istruttori e di € 200 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'elevata Q.F. (art. 106 CCNL 16/11/2022)

The image shows a diagonal line drawn across the page. Several handwritten signatures and initials are present. On the left side, there is a signature that appears to be 'em' followed by another signature. In the middle, there is a circular stamp or signature. On the right side, there is a large signature and the initials 'AD'.

TITOLO V INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro (Art. 70 bis CCNL 18 maggio 2018 e art. 84 bis del CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza mensile dal Dirigente/Responsabile.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionate nei rapporti di lavoro *part-time*.

Per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro deve sussistere la persistenza di oggettive condizioni di disagio, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti 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.

2. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio:

Prestazione di lavoro	Tipologia di rischio
Utilizzo di macchine speciali per la stampa, acidi, inchiostri, vernici e solventi	Rischio di esposizione a sostanze tossiche e macchine da taglio L'esposizione a tale rischio comporta il pagamento di una indennità di € 2,00 per ogni giornata di effettiva esposizione (servizi cimiteriali)
Operazione di estumulazione, assistenza camera mortuaria e autopsia	Rischi da esposizione cadaveri e resti umani. L'esposizione a tale rischio comporta il pagamento di una indennità di € 3,00 per ogni giornata effettivamente lavorata (servizi

em

frank HL

Steg

W

(B)

A

		cimiteriali)
	Utilizzo di attrezzi, macchine, mezzi ed attrezzature movimento terra e simili	Rischio derivante da guida mezzi pericolosi L'esposizione a tale rischio comporta il pagamento di una indennità di € 2,00 per ogni giornata di effettiva esposizione - esecutori e collaboratore tecnici
	Preparazione di pasti	Rischi di utilizzo di attrezzature da cucina L'esposizione a tale rischio comporta il pagamento di una indennità di € 2,00 per ogni giornata di effettiva esposizione - personale Asili Nido
	Assistenza e cura dell'igiene personale ai degenti auto e non auto sufficienti e personale infermieristico	L'esposizione a tale rischio comporta il pagamento di una indennità di € 4,00 per ogni giornata di effettiva esposizione - personale Infermieristico, OSS e Capi Reparto Casa di Riposo

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa 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.

4. E' considerata attività disagiate in maniera continuativa:

- Attività disagiate per la particolare e difficoltosa strutturazione dell'orario di lavoro, escluso il turno (es. orario che preveda pause superiori alle due ore o un numero di stacchi giornalieri superiori a due, oppure orari spesso mutevoli, ecc) personale della Farmacia Comunale ed Autista Scuolabus: € 2,00 per ogni giornata lavorata nelle condizioni sopra definite.
- Attività svolta dagli Uscieri che prestano la propria attività anche all'esterno della sede comunale (es. trasporto all'ex Ospedale Mauriziano di provette ecc provenienti dalla Casa di Riposo) nonché per l'attività di sorveglianza e controllo dell'utenza che accede agli Uffici Comunali: € 3 per ogni giornata lavorata.

5. Sono considerate attività disagiate le seguenti attività che vengono svolte dal personale occasionalmente in riferimento a particolari eventi:

- Attività disagiate per esposizione ad agenti fisici, chimici, atmosferici e biologici, fermo restando il rispetto del D. lgs 81/08 e s.m.i.:

€ 15,00 per ogni giornata di esposizione

Am

Am

Am

Am

Am

Am

Am

- Attività prestata di domenica o in giornata di riposo settimanale:

€ 15,00 per ogni giornata lavorata nelle condizioni sopra definite

6. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

€ 1,00 giornaliera per maneggio valori su base annua tra € 10.001,00 ed € 150.000,00

€ 1,60 giornaliera per maneggio valori su base annua superiori a 150.001,00

In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, in misura percentuale tale da ricondurre il valore nei limiti massimi previsti dall'art. 84 bis del CCNL 16/11/2022. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.

L'indennità non compete in caso di assenza dal servizio e comunque la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale delle Aree degli Operatori Esperti, Degli Istruttori e dei Funzionari e E.Q, non titolare di Elevata Qualificazione, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:
L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.
2. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
3. La quantificazione dell'indennità è definita da apposito regolamento specificatamente approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 67 in data 18/07/2011 che potrà essere modificato adeguando l'importo massimo riconoscibile nei limiti previsti dall'art. 84 del CCNL.

Em

Mr Lc Hc

ZIT

A

B

John

**TITOLO VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI
ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

Art. 11

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
- a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
 - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto;
 - c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese)
 - d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
 - e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
 - f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
 - g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

PM

Frank HC

ZW

AD

VB

AS

TITOLO VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13

Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

Per i servizi:

- **Casa di Riposo**
- **Ufficio Tecnico**
- **Polizia Locale**
- **Servizio Cimiteriale**

I giorni massimi di reperibilità mensili sono 15 in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale e l'importo dell'indennità è fissato in € 13,00 in applicazione dell' art. 7, comma 4, lettere i) CCNL 21.5.2018) per 12 ore al giorno.

L'aumento dell'indennità di reperibilità è circoscritto ai soli servizi che superano le 6 giornate mensili.

Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 2 continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

I servizi in cui è istituita la pronta reperibilità della relativa indennità sono i seguenti:

Casa di Riposo

Il personale della Casa di riposo che ha manifestato la propria disponibilità viene inserito nell'elenco dei reperibili;

Il personale consenziente, previo rilascio di utenza telefonica attraverso cui si dimostra possibile rintracciarlo, presta la propria reperibilità dalle ore 19.00 alle ore 07.00 del giorno successivo.

Per quanto riguarda il servizio in parola, ciascun turno di reperibilità sarà composto da una unità, al fine di sostituire il personale in turno, nel caso in cui questo ultimo si dimostri assente per cause indipendenti dalla sua volontà, ivi comprese, ovviamente le cause che determinino uno stato di salute incompatibile con l'attività lavorativa da svolgere.

Ufficio Tecnico

Il personale dell'Ufficio Tecnico presta servizio di reperibilità nel rispetto delle norme contrattuali con le seguenti modalità:

Am
fr *MC* *ZM* *AD* *AV* *CB* *ph*

- Tutti i dipendenti dell'Ufficio Tecnico rientrano nella reperibilità a rotazione;
- La squadra dei reperibili è composta da 2 elementi;

Nel periodo dal 15 novembre al 31 marzo la squadra dei reperibili è composta da 3 elementi.

Polizia Locale

Il personale del Corpo di Polizia Locale presta servizio di reperibilità con le seguenti modalità :

- tutti i componenti del Corpo di polizia Locale rientrano nella reperibilità a rotazione;
- le squadre dei reperibili sono composte da tre elementi: due agenti in pattuglia e un addetto radio

Cimitero

Il personale del Cimitero presta servizio di reperibilità in caso di necessità dal termine dell'orario di servizio all'inizio del giorno successivo;

Per quanto riguarda il servizio in parola, ciascun turno di reperibilità sarà composto da una unità.

I servizi in reperibilità vengono predisposti mensilmente dai Responsabili delle strutture e comunicati all'ufficio personale al quale mensilmente (entro il 5 di ciascun mese) viene inviata la comunicazione delle reperibilità effettivamente svolte.

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

Art. 14

Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

Ai sensi dell'art. 30 del C.C.N.L. del 16/11/2022, il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Ai fini della corresponsione della relativa indennità le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

Per l'adozione dell'orario nei vari 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;

Car
frank *KL* *ZM* *⊕* *fr* *CR* *fls*

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 alla esigenza dello scambio delle consegne;

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

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

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.

Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti dall'art. 30 del CCNL 2019/2021.

La prestazione lavorativa in turno è istituita nei seguenti servizi:

- **Casa di riposo:** La struttura fornisce un servizio per 365 giorni all'anno, 24 ore al giorno e pertanto il personale presta la propria attività organizzato su tre turni di lavoro antimeridiani, pomeridiani e notturni, nel rispetto di quanto sopra riportato.

- **Asili nido,** qualora l'orario di servizio superi le 10 ore giornaliere, il personale che presta servizio su due turni di lavoro antimeridiani e pomeridiani, su cinque giorni lavorativi dal lunedì al venerdì ha diritto alla corresponsione dell'indennità di turno

Si conviene che il turno pomeridiano per essere considerato tale deve avere inizio a decorrere dalle 11,00.

Qualora per motivi organizzativi l'amministrazione modificasse l'orario di apertura dei servizi si provvederà a regolamentare orari e relative indennità ai sensi delle norme contrattuali.

- **Servizio messi.** Due operatori a settimane alterne prestano la loro attività dal lunedì al sabato in turni di lavoro antimeridiani e pomeridiani.

- **Il Comando di Polizia Locale,** escluso il personale amministrativo, presta servizio su 2 turni antimeridiani e pomeridiani ed eventualmente serali, su 6 giorni settimanali, dal lunedì al sabato.

Am

Muc

Mc

ZH

A



I turni di servizio vengono predisposti mensilmente dai Responsabili delle strutture, comunicati preventivamente all'ufficio personale al quale, mensilmente (entro il 5 di ciascun mese), viene inviata la comunicazione dei turni effettivamente svolti.

In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera z) del CCNL 21.5.2018, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 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.

Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;

Art. 15

Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

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

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione

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



Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL regioni ed Autonomie Locali del 01/04/1999.

Art. 16

Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018 e art. 62 CCNL 16/11/2022)

Si rimanda ad apposito Regolamento inserito nel Piano integrato di attività e organizzazione 2023/2025 (PIAO) adottato con deliberazione di G.C. n. 43 del 30/05/2023.

Art.17

Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente dirigente del Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno.


Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere il secondo mese successivo a quella della prestazione.

In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente dirigente del Settore di appartenenza, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 36 ore.

Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.

Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

OM



Art. 18

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, l'insegnamento nelle scuole comunali, il Servizio di Polizia Locale, la Farmacia Comunale, il personale operaio etc.).

Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata di 15 m al mattino e posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente del Settore.

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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
- 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. 19

Servizio mensa e buoni pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti con prosecuzione non inferiore a due ore; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è fissato in € 7,00 .

Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

Am
fu le *ALL.* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

**Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Art. 20

Criteri generali per l'individuazione e la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarichi di E.Q.

Da definire in apposito regolamento

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. A large, prominent signature 'M. M.' is written in the lower-left quadrant. To its right, there are several smaller, more stylized signatures and initials, including one that appears to be 'G.M.' and another that looks like 'S.M.'. A long, thin diagonal line is drawn across the page, starting from the bottom left and extending towards the top right, passing through the handwritten marks.

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 21

Innovazioni tecnologiche e formazione

L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
- e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

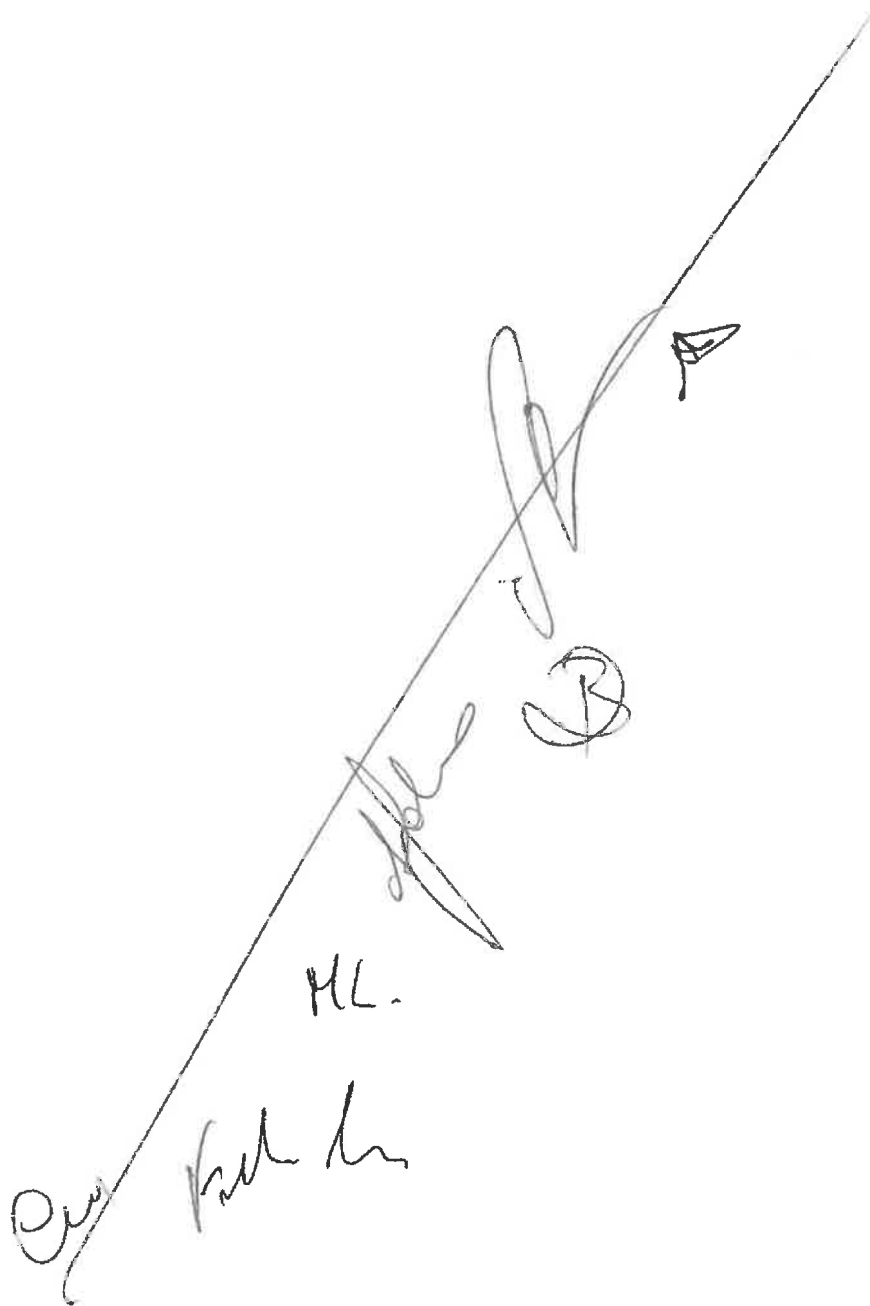
Art. 22

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma.



L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.



Handwritten signature and initials on a diagonal line. The signature is written in cursive and appears to be 'G. ...'. Below the signature, the initials 'ML.' are written. To the right of the signature, there is a circled 'B' and a small arrow pointing to the right.

Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 23

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

- L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti.
- L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio, non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84 bis del CCNL 16/11/2022.
- L'indennità corrisposta è pari a 4,00 € (come previsto nella deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 05/09/2019 che ha dettato tra l'altro le linee di indirizzo alla delegazione Trattante per la stipula del CCI normativo) per ogni giornata di lavoro dell'operatore di Polizia Locale Viabilista.
- Il Comandante della Polizia Locale individua le figure che svolgono servizio esterno in qualità di viabilisti.
- L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Dirigente/Responsabile.

Art. 24

Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

Al personale di Polizia Locale facente parte dell'area dei Funzionari, non titolare di E.Q. incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità, è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 97, CCNL 2022, che tiene conto anche del grado rivestito, così determinata:

- Commissari e Vice Commissari - € 2.000,00 annui lordi;
- Ispettori - € 1.000,00 annui lordi

L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.

Sono confermate le indennità di € 1.310,84 e di € 1.080,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G. di cui all'art. 16 del CCNL 22/01/2004.

Art. 25

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative a carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni di legge;

- articolo 22, comma 3 bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge - 96/2017;



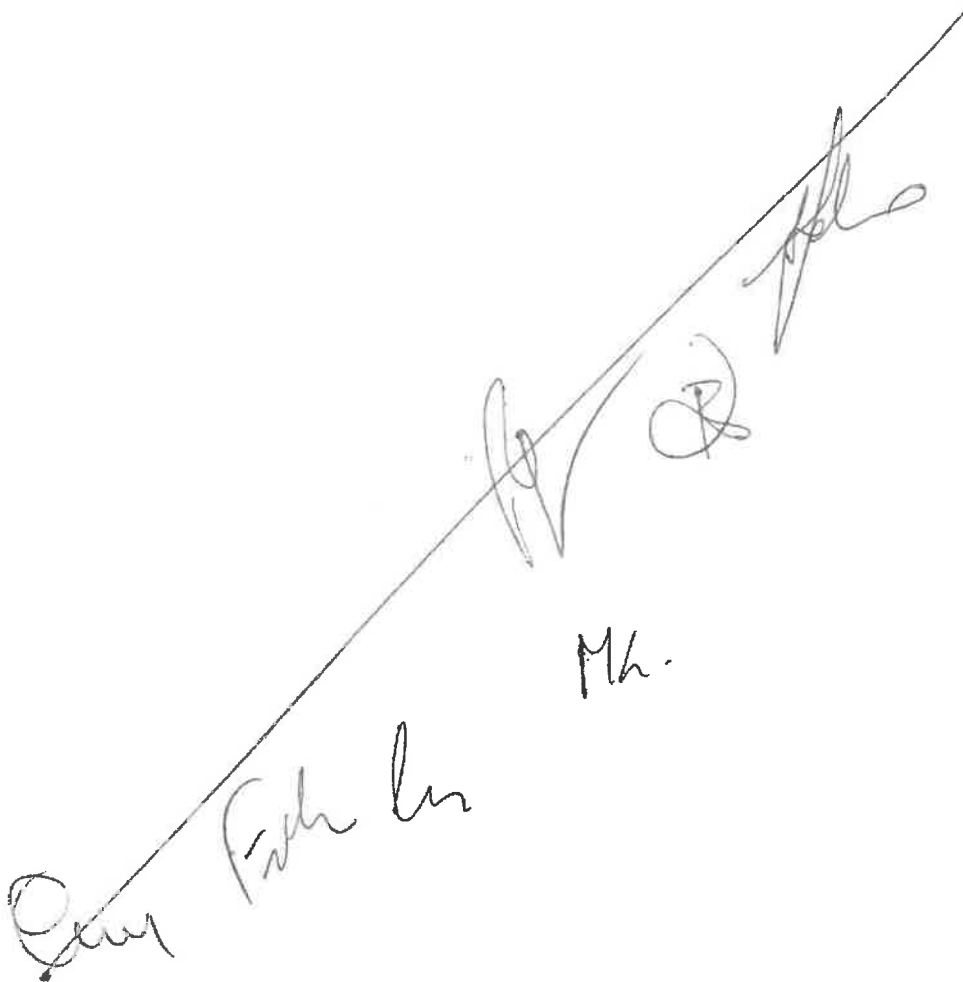
- articolo 56-ter del CCNL 21.5.2018;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

2. Il riconoscimento economico, al presente titolo, è effettuato sulla base dei seguenti criteri generali:

a) i servizi a favore di privati vengono svolti esclusivamente fuori dall'orario di servizio, con prestazione di lavoro straordinario, purché la prestazione di lavoro straordinario non interferisca con l'ordinato e regolare funzionamento del servizio addetto e che, pertanto, il singolo dipendente assicuri, comunque, l'assolvimento dell'orario del turno di lavoro ordinario, nel rispetto del quadro normativo vigente;

b) il lavoro straordinario prestato dal personale è remunerato nel rispetto di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Regioni e nei limiti e nell'osservanza delle vigenti norme in materia;

c) la prestazione in orario straordinario è prioritariamente resa mediante adesione volontaria da parte del personale appartenente al servizio di polizia locale, assicurando pari opportunità di adesione a tutti indistintamente gli operatori, senza possibilità di scelta individuale.



The image shows several handwritten signatures and initials. A diagonal line is drawn across the page. Below the line, there are three distinct signatures. To the right of the line, there are two more signatures. Below these, the initials 'Mh.' are written. At the bottom left, there are more handwritten marks, including what appears to be the word 'Gen' and some illegible scribbles.