



COMUNE DI BAUCINA
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

Contratto Decentrato Integrativo
Validità giuridica triennio 2021-2023
Validità economica annualità 2021-2023

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 16 novembre 2022 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 65: "Testo Unico sul Pubblico Impiego", come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 ed in particolare dall'art. 40;
- vigente Regolamento dell'Ente sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale;
- vigente metodologia di misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 e, per quanto non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali.

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

- Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale in servizio presso il Comune di Baucina, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, anche comandato da altre amministrazioni presso questo ente.
- Lo stesso avrà giuridicamente durata triennale, a partire dall'anno 2023 e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCNL successivo del comparto "Funzioni locali", mentre per quanto riguarda i criteri di ripartizione delle risorse e le diverse modalità del loro utilizzo sono negoziati per l'anno 2023 e saranno in futuro trattati con cadenza annuale.
- Per l'anno 2018 e per l'anno 2019, nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con i CDI precedenti.
- Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.
- Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL del comparto Funzioni Locali continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del CCNL 16/11/2022.

CAPO II
LE RELAZIONI SINDACALI

FA P
d R h
ZA
S

ART. 2 – MODELLI RELAZIONALI

1. I modelli relazionali sono quelli disposti dal Titolo II del CCNL 16 novembre 2022 al quale si fa rinvio per quanto non specificato nel presente articolo. Costituiscono strumenti per costruire relazioni stabili tra Amministrazione e delegazione sindacale al fine di raggiungere il comune obiettivo di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
Si suddividono in:

1) **PARTECIPAZIONE**, articolata in:

a. **Informazione (articolo 4 CCNL 16.11.2022)**: costituisce il presupposto per l'attivazione del confronto e della contrattazione. Consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2, CCNL 16/11/2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire di procedere secondo la disciplina contrattuale.

Le informazioni inerenti le materie oggetto di confronto dovranno essere inviate nei tempi previsti per legge.

Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale:

- i dati sulle ore di lavoro straordinario supplementare del personale a tempo parziale;
- il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;
- i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione;
- i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
- l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

b. **Confronto (articolo 5 CCNL 16.11.2022)**: si attua solo sulle materie previste dall'art. 5, comma 3, del CCNL 16.11.2022 su richiesta dei soggetti sindacali, entro 5 giorni dall'informazione, o su proposta dell'ente con l'invio dell'informazione. L'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Non può superare 30 giorni e al termine è redatta sintesi dei lavori e delle posizioni. Consente a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2, CCNL 16.11.2022, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare sulle materie rimesse a tale livello di relazione.

Sono oggetto di confronto le materie indicate dall'art. 4, comma 3, del CCNL 16/11/2022.

c. **Organismo Paritetico per l'Innovazione (articolo 6 CCNL 16.11.2022)**: essendo il Comune di Baucina un Ente con meno di 70 dipendenti non è obbligato ad istituirlo.

2) **CONTRATTAZIONE**:

si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dagli articoli 7 e 8 del CCNL 16.11.2022, secondo quanto stabilito nel successivo articolo 4.

ART. 3 – CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

- La contrattazione integrativa è finalizzata al raggiungimento di un accordo e si svolge tra i soggetti sindacali titolari della contrattazione e la delegazione di parte datoriale.

G
A
D'A

- RA
- I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta Comunale.
 - Gli altri soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.
 - In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa. A tale scopo ed in applicazione dell'art. 3 del CCNQ 4 dicembre 2017, le organizzazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente all'amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali che siano dipendenti dell'amministrazione stessa e le eventuali successive modifiche.
 - Della riunione di contrattazione non vi è obbligo di redigere verbale. Solo in caso di "Confronto" o di stipula di accordi negoziali, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Durante gli incontri è consentito l'eventuale uso di un unico sistema di registrazione, predisposto dall'Amministrazione, che è utilizzato previa comunicazione ai presenti.
 - Le registrazioni costituiscono prova documentale dell'intero svolgimento delle sedute non riprodotte in forma dattiloscritta. Esse sono archiviate e conservate per un periodo di 3 anni a cura dell'Ufficio personale e ne è ammessa l'audizione, a richiesta, ai membri delle delegazioni trattanti.
 - Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto comma 7, deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-21.
 - Al fine di assicurare la pluralità del confronto, la partecipazione a riunioni, convocate a qualsiasi titolo dall'Amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.
- RA
- RA
- RA
- RA
- RA
- RA

FA PA
PA PA

CAPO III
DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI

ART. 4 - ASSEMBLEE SINDACALI

1. Il diritto di assemblea si esercita nei modi previsti dal vigente CCNL 16/11/2022. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
 2. La convocazione, l'ordine del giorno, la sede e l'orario sono comunicate all'ufficio risorse umane con tre giorni lavorativi di preavviso prima della data individuata.
 3. I Responsabili di Settore E.Q. trasmettono tempestivamente all'ufficio risorse umane l'elenco dei dipendenti partecipanti. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
 4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
 5. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea.
 6. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo è applicata la disciplina del vigente CCNL 16/11/2022.
- PA
PA
PA

ART. 5 - DIRITTO DI AFFISSIONE E AGIBILITA' SINDACALI

1. Il diritto di affissione è garantito ai soggetti sindacali individuati dall'art. 3, comma 2, lettere da b) ad e) del CCNQ 4 dicembre 2017 e alla RSU, secondo la disciplina dell'art. 5 del medesimo CCNQ.
 2. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7, comma 2, CCNL 16/11/2022;
 3. Le Rsu e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal vigente CCNL 16/11/2022.
 4. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo e comunque prima dell'inizio del servizio all'ufficio Risorse Umane, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
 5. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare il loro responsabile e la struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
 6. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.
- PA

**CAPO IV
ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

ART. 6 – SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Secondo la disciplina dell'art. 12 del CCNL 16.11.2022, il Comune di Baucina stabilisce di applicare il sistema di classificazione del personale articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
- Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
- Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.
- Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione) allegata al CCNL 16/11/2022.
- Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

FA P h

Q f

KA

Q

G

PA

FA
P
d
B
f
R
C
G
A

CAPO V
ISTITUTI ATTINENTI L'ARTICOLAZIONE ORARIA LAVORATIVA

ART. 7 – ORARIO DI LAVORO

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi che avranno la seguente articolazione:

- Servizio Polizia Municipale 6 giorni dal lunedì al sabato;
- Servizio Cimiteriale 6 giorni dal lunedì al sabato.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.

4. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

5. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa di dieci minuti ai sensi dell'art 34 CCNL 2019/2021, salvo quanto previsto dall'art. 35 CCNL 2019/2021.

ART. 8 – FLESSIBILITA' E ORARIO MULTIPERIODALE

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, sono stabiliti i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita:

a. la flessibilità oraria in entrata ed in uscita è garantita a tutti quei dipendenti che non lavorano per fasce di servizio "fisse" non modificabili, nel limite massimo di 30 minuti giornalieri;

b. alle dipendenti e ai dipendenti con figli in età scolare (sino alla conclusione delle scuole elementari), previa istanza supportata da idonea motivazione, può essere concessa, con atto organizzativo, una flessibilità in entrata ed in uscita specificatamente organizzata secondo le loro esigenze familiari.

2. La flessibilità prevede che il dipendente possa posticipare l'ingresso in servizio fino a 30 minuti, rispetto all'orario ordinario ovvero possa anticipare o posticipare l'uscita fino a 30 minuti rispetto all'orario ordinario. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo di maturazione dello stesso e comunque entro 30 giorni dalla comunicazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il proprio responsabile di Settore.

3. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane e verranno eventualmente individuate, in conformità a quanto previsto dall'art. 31 CCNL 16.11.2022.

ART. 9 – BUONI PASTO

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006.

2. 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, per ogni giornata effettivamente lavorata per non meno di 8 ore con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, hanno titolo all'erogazione del buono pasto.

3. In ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

FA P
D
A

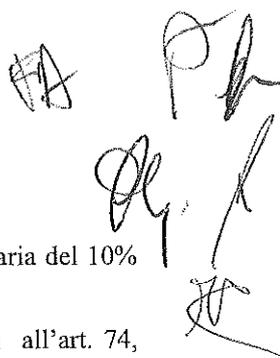
ART. 10 – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
2. 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 del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).
3. La banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL 16/11/2022, contiene su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
4. L'autorizzazione a svolgere lavoro straordinario è rilasciata dal responsabile di Settore EQ, con atto organizzativo debitamente motivato sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
5. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, è pari a 30.
6. Su specifica richiesta del singolo dipendente, il lavoro straordinario prestato, ad esclusione di quello riferito al precedente 3° comma, potrà essere recuperato, anche parzialmente, d'intesa con il Responsabile di Settore e nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti.
7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
8. Al personale con rapporto a tempo parziale la misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

D
D
G
D

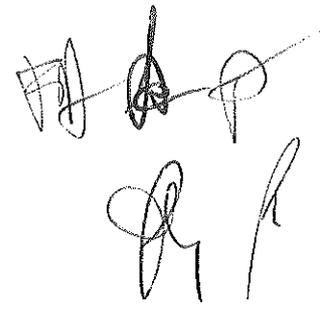
ART. 11 – TURNAZIONI

1. Per la disciplina dell'indennità di turno, se istituita, si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 2019/2021, in particolare:
 - 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 e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
 - i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - 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 come segue:

- 
- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021;
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021;
 - turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021.
2. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
 3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale.

ART. 12 – REPERIBILITA'

- 
1. L'indennità di reperibilità è effettuata in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001 nonché secondo l'art. 24 del CCNL 2016/2018, è così disciplinata:
 - viene corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno;
 - non può essere superiore a 9 periodi al mese per dipendente, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
 - se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
 - la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
 - Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'amministrazione
 2. Le risorse verranno calcolate in sede di ripartizione del FES.
 3. Per riconoscere la suddetta indennità, il responsabile di EQ del Settore di assegnazione del personale dovrà attestare mensilmente i giorni di effettivo svolgimento delle attività che danno diritto all'indennità.
 4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).



ART. 13 – PERMESSI ASSENZE E CONGEDI

- La disciplina inerente i permessi, le assenze ed i congedi è contenuta nel Titolo IV capo IV, del CCNL 16.11.2022. Trattandosi di disposizioni che incidono sul rapporto di lavoro, si concorda sulla necessità che il personale sia puntualmente informato, attraverso circolari dispositive dedicate a garantire un'uniforme applicazione delle norme contrattuali in vigore.



FA
R
P
R

CAPO VI
POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

ART. 14 – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

- L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto del presente CDI e della vigente normativa che regola la materia. G
- Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
- Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e all'aggiornamento del personale. G
- Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. R
- Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
- Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come attività lavorativa.
- Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
- I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
- Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
- Annualmente, l'ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

FA P
JL
R
A
H

CAPO VII
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

ART. 15 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
 2. Con determinazione dirigenziale del responsabile del settore Risorse umane, normalmente entro il mese di marzo, viene costituito il fondo per il trattamento accessorio.
 3. Con deliberazione di Giunta comunale vengono annualmente impartite alla Delegazione trattante di parte pubblica, gli indirizzi e le direttive che costituiranno elementi di riferimento per la conduzione delle trattative con la parte sindacale.
- Q
G

ART. 16 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022, secondo i criteri generali riportati nell'allegata tabella.
- PA

PA P
R
R

CAPO VIII
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

ART. 17 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di Baucina.
 2. Le risorse destinate alla performance organizzativa sono pari al 60 % della somma complessivamente destinata alla Performance.
- R

ART. 18 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse destinate alla performance individuale, che devono essere almeno il 30% delle risorse variabili come definite dal CCNL, vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di Baucina.
 2. Le risorse destinate alla performance individuale sono pari al 40 % della somma complessivamente destinata alla Performance.
- G
R

ART. 19 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 17, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è fissato in misura della percentuale del 10% del personale avente diritto in servizio in ogni ambito organizzativo e per categoria di appartenenza (eventualmente arrotondato all'unità laddove la percentuale esprima un valore decimale). Una diversa percentuale potrà essere definita annualmente in sede di contrattazione integrativa decentrata.
3. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita da ogni singolo Responsabile secondo i seguenti criteri:
 - a. maggiore impegno profuso nel raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b. rispetto delle tempistiche assegnate, a volte modificate in base alle esigenze di servizio;
 - c. effettivo miglioramento della performance resa, valutata a confronto con quella degli anni precedenti;
 - d. adattamento ai contesti organizzativi in continua evoluzione e cambiamento.
4. In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.

D
FA
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

CAPO IX
CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

ART. 20 – NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (DIFFERENZIALI STIPENDIALI)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A allegata al CCNL 16/11/2022. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area.
3. La disciplina delle progressioni economiche nonché le risorse ad esse destinate saranno oggetto di specifico accordo.
4. Tale accordo terrà conto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché dalla nuova disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 e dei seguenti indirizzi applicativi che avranno decorrenza successiva a quella della contrattazione:
 - a. le nuove progressioni sono a carico della parte stabile del fondo, per cui devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti stabilita in sede decentrata percentualmente per ogni categoria;
 - b. possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
 - c. possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano subito provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
 - d. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
 - e. non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
 - f. i "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna area;
 - g. l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;

h. l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

5. La graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, viene definita in base ai seguenti criteri:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. A tale criterio non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale;
- "esperienza professionale" intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. A tale criterio non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale;
- ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 CCNL 16/11/2022;
- per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui alle precedenti lettere da a) a c);
- in sede di contrattazione integrativa possono essere, altresì, definiti criteri di priorità in caso di parità dei punteggi.

6. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, organizzazioni sindacali, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

7. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale educativo docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.

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

9. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

10. Le modalità ed i criteri di selezione sono rinviati ad apposito regolamento.

[Handwritten signatures and initials in the right margin]

11. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.
12. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

RA P
R

R
R
R

O

G

RA

PA
ch
PA
PA
PA

CAPO X
INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE
INDENNITA' CONTRATTUALI

ART. 21 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

1. Secondo quanto previsto dall'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, viene individuata e corrisposta una "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 di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i valori minimi e massimi giornalieri ricompresi tra euro 1,00 ed euro 15,00, secondo quanto previsto al comma 3 del presente articolo.
3. Presso il Comune di Baucina vengono individuate le seguenti tipologie di attività, tutte rientranti nelle tipologie che danno diritto alla indennità condizioni di lavoro, le cui misure vengono individuate in base ai criteri previsti dal comma 3 dell'art. 70/bis del CCNL 2016/2018:

a) Attività disagiate

- a.1) Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
- a.2) Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
- a.3) L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con l'indennità di rischio, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2000, che non è classificabile quale indennità);

a.4) Le attività da considerare particolarmente disagiate sono le seguenti:

	Attività professionale svolta	Profili professionali	n. addetti	Valori giornalieri
	Rischi derivanti dai continui spostamenti effettuati in autonomia connessi a prestazioni lavorative effettuate all'esterno, con particolare riferimento alle notifiche di atti entro il territorio comunale, sia in centro abitato che nelle contrade.	Operatore specializzato (Messo notificatore)	1	€ 2,00
	TOTALE			

a.5) Si precisa che per riconoscere la suddetta indennità, il responsabile di EQ del Settore di assegnazione del personale dovrà attestare mensilmente i giorni di effettivo svolgimento delle attività che danno diritto all'indennità.

a.6) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

b) Attività esposte a rischi

b.1) Attività svolte da personale di categoria A, B e C che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica del lavoratore.

b.2) L'indennità di rischio è corrisposta alle seguenti tipologie di rischio, profili professionali e misure:

Tipologia rischio	Profili professionali	n. addetti	Valori giornalieri
Rischi derivanti dall'utilizzo di arnesi e materiali potenzialmente pericolosi, che possono arrecare nocumento al personale preposto all'utilizzo, rischi derivanti dall'essere adibito a vernici, resine, catrami, bitumi, lavori di manutenzione ovvero derivanti dall'esposizione a smog, fumi, agenti atmosferici per attività svolta all'esterno. Rischi derivanti da particolari condizioni igienico - sanitarie.	Operatori Specializzati (Operai - Addetti alle Manutenzioni)	1	€ 2,00
Rischi derivanti dai continui spostamenti effettuati in autonomia connessi a prestazioni lavorative effettuate all'esterno			

b.3) Si precisa che per riconoscere la suddetta indennità, il responsabile di Posizione Organizzativa del Settore di assegnazione del personale dovrà attestare mensilmente i giorni di effettivo svolgimento delle attività che danno diritto all'indennità.

b.4) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

c) Attività implicanti il maneggio valori

c.1) Ai dipendenti di categoria B, C e D adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

c.2) L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

c.3) Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- per maneggio giornaliero di valori di importo inferiore o pari ad € 500,00 e comunque mensile di importo inferiore a € 1.000,00, indennità di € 1,00 lordi al giorno;
- per maneggio giornaliero di valori di importo mensile di importo oltre € 1.001,00 indennità di € 3,00 lordi al giorno;

c.4) Per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

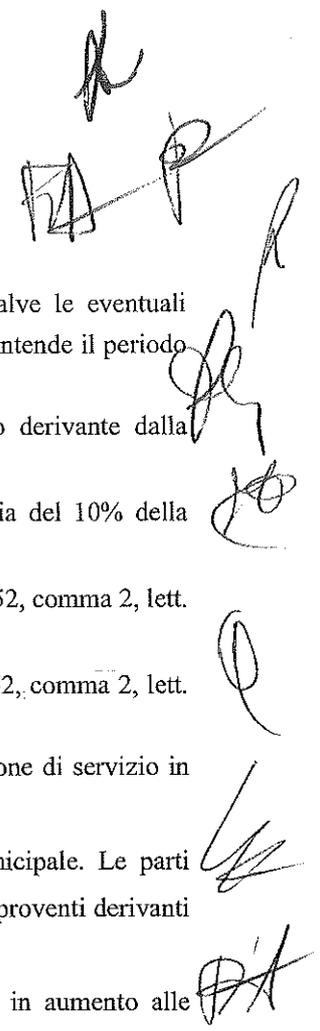
c.5) Si precisa che per riconoscere la suddetta indennità, il responsabile di EQ del Settore di assegnazione del personale dovrà attestare mensilmente i giorni di effettivo svolgimento delle attività che danno diritto all'indennità. L'importo non è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

c.6) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

ART. 22 – RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ DI TURNO

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

- 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 e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

- 
- i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
2. 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 come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 3. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
 4. I suddetti turni saranno comunicati settimanalmente dal comandante della Polizia Municipale. Le parti concordano sulla necessità di remunerare i servizi effettuati dalla Polizia Municipale con i proventi derivanti dall'art.208 CDS nei limiti imposti dalla stessa normativa.
 5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

ART. 23 – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE.

1. Al personale della Polizia Municipale che svolge attività in servizi esterni in via continuativa spetta l'indennità di servizio esterno, prevista dall'art. 100 del C.C.N.L. 16/11/2022.
2. La suddetta indennità compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni, tenendo conto sia del rischio derivante dalla esposizione a smog, fumi e agenti atmosferici, sia dei rischi e disagi peculiari dell'attività di vigilanza, che comporta un continuo confronto, spesso conflittuale, con soggetti inosservanti delle regole e dei comportamenti prescritti dalla normativa vigente.
3. Si individua la misura di € 2.00 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività, da corrispondere, previa certificazione del Responsabile di E.Q., per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi esterni continuativi.
4. L'indennità in oggetto verrà corrisposta per ogni giorno di servizio per il personale di viabilità e non è cumulabile con le indennità di rischio e di disagio cui ai precedenti articoli del presente CCDI.
5. Ai fini della percezione dell'indennità il dipendente dovrà svolgere un'attività di servizio esterno almeno superiore al 50% dell'orario di servizio giornaliero.
6. In mancanza di attestazione dell'espletamento del servizio per un periodo superiore al 50% dell'orario giornaliero non verrà corrisposto alcun pagamento dell'indennità, neanche parziale.
7. E' escluso il pagamento della indennità per servizi esterni resi "una tantum" da personale normalmente addetto ad attività di ufficio, in occasione di manifestazioni e/o di attività che impegnano, eccezionalmente,

tutto il personale del Corpo in servizi esterni, mancando, in tale ipotesi, il richiesto requisito della continuità.

8. Il pagamento dell'indennità di servizio esterno avverrà su base mensile, previa certificazione, da parte del Responsabile di EQ./Comandante, delle giornate di effettivo svolgimento delle attività in servizi esterni.

ART. 24 - INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Le indennità per le specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 sono destinate a compensare il personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, con una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche e significative responsabilità rilevabili da provvedimenti espressi del Responsabile di Settore competente.

2. Le tipologie di responsabilità relative alle posizioni di lavoro che si intendono incentivare, graduando il valore del compenso, andranno individuate secondo i criteri stabiliti di anno in anno dal tavolo di contrattazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo l'indennità può riguardare:

- a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...); project manager e personale di supporto;
- h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

- j) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016 qualora non diversamente retribuito con i compensi per funzioni tecniche;
- k) specifiche responsabilità eventualmente affidate al personale anche di categoria "Operatore Esperto" che svolge funzioni con diretto contatto con il pubblico;

3. Le risorse destinate alle indennità per le specifiche responsabilità sono ripartite annualmente tra i dipendenti interessati a seguito di apposito provvedimento di ogni singolo Responsabile di Settore, sulla base dell'apposito budget assegnato annualmente con l'accordo economico decentrato.

4. Le EQ hanno la piena responsabilità di individuare, con atto scritto e motivato, la specifica responsabilità dei dipendenti cui viene assegnata l'indennità. A tal fine, per l'individuazione ed assegnazione dovranno essere utilizzate le categorie di cui al precedente comma 2. Nel caso di mancata assegnazione prosegue l'incarico conferito nell'anno precedente, fino ad eventuale revoca o modifica. Il Responsabile di E.Q., con assunzione piena di responsabilità, anche erariale, dovrà motivare la scelta del dipendente e la corrispondenza delle attività svolte ai compiti di particolare responsabilità individuati nel presente contratto con i seguenti importi:

- di € 1.200,00 per il personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex D);
- di € 1.000,00 per il personale dell'Area degli Istruttori (ex C);
- di € 700,00 per il personale dell'Area degli Operatori Esperti (ex B);
- di € 350,00 per il personale incaricato delle responsabilità di cui alla precedente lettera K) del comma 2.

5. Per quanto riguarda le figure professionali da individuare vengono privilegiati quei profili che comportano da parte dei dipendenti che li rivestono l'adozione di procedimenti che hanno un maggiore rilievo e/o un più alto grado di complessità, soprattutto in termini di rilevanza esterna e/o che fanno riferimento a dipendenti che sono investiti di specifici compiti di coordinamento di altri dipendenti, ovvero l'attribuzione del compito di capo progetto, di piani di attività o di programmi di lavoro, con responsabilità di risultato finale e assegnazione di almeno due unità di personale sottoposto, ovvero l'attribuzione di responsabilità di unità organizzative. Il semplice fatto che un dipendente appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex D) ovvero all'Area degli Istruttori (ex C) svolga i compiti di responsabile del procedimento amministrativo deve essere ritenuto come strettamente ed obbligatoriamente connesso alla declaratoria della categoria.

6. Le indennità saranno commisurate ai tempi di durata (in mesi) dell'incarico nel corso di ciascun anno, non sono rapportabili alle giornate di effettiva presenza e sono revocate con effetto immediato qualora il dipendente non sia più adibito alla/e funzione/i individuata/e.

7. L'indennità è automaticamente revocata con la revoca del/i provvedimento/i formale/i di attribuzione degli incarichi.

8. Annualmente, in base alle disponibilità, verrà assegnato un budget a ciascuno dei settori ai fini dell'attribuzione dell'indennità specifiche responsabilità, tenendo conto come criterio di calcolo le funzioni

vicarie di posizioni organizzative assegnate dal Sindaco (con esclusione del Settore P.M. per il quale è prevista l'indennità di cui al successivo art. 24), del numero di servizi assegnati ai Settori con provvedimento di organizzazione della G.C. del numero e delle categorie di personale assegnato.

9. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.

10. Trascorsi 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCDI e comunque dalla data di assegnazione dei nuovi incarichi decadono automaticamente gli incarichi e le relative le indennità per compiti comportanti specifiche responsabilità assegnate ai sensi della precedente normativa contrattuale.

11. L'indennità per specifiche responsabilità è applicata ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario.

12. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle EQ, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. In applicazione del D. Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale,

ART. 25 – INDENNITA' DI FUNZIONE

1. Nell'ambito del Comando di Polizia Municipale al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, può essere erogata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. Tale indennità di funzione, ex art. 97 del CCNL 16 novembre 2022.

2. Tale indennità viene attribuita per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. Può essere altresì attribuito anche ad altri soggetti per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito in questo caso verranno utilizzati i criteri previsti dall'art. 24, comma 4, del presente CDI.

3. In relazione alla rilevanza delle responsabilità assegnate e tenendo conto delle dimensioni e peculiarità del Comune di Baucina, l'ammontare dell'indennità di funzione di cui al presente articolo viene determinato in €. 1.200,00 annui lordi.

4. La presente indennità è cumulabile:

- con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL del 16.11.2022 (Turnazioni);
- con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL del 16.11.2022;
- con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

5. La presente indennità non è cumulabile con l'indennità per le specifiche responsabilità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL del 16.11.2022.

**CAPO XII
DISCIPLINE PARTICOLARI**

ART. 27 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Le parti concordano l'individuazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

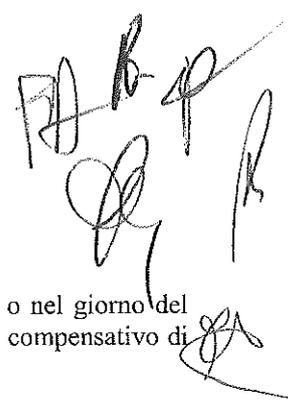
- a. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
- b. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza, il Medico Competente ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, 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 apparecchiature elettriche, elettroniche ed a scoppio.
- c. L'amministrazione si 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. L'amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e. L'amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti 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 di rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuove situazioni lavorative comportanti rischio.

ART. 28 - PARI OPPORTUNITA'

1. In questo ambito, sono definiti contrattualmente le linee guida cui l'ente deve conformarsi per conseguire le finalità di promozione delle pari opportunità.
2. Le parti sono concordi nel ritenere indispensabile la promozione, nell'Ente, di iniziative che diano attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come previsto dal D.Lgs n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" attraverso l'adozione e la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive.
3. L'obiettivo principale, tra quelli individuati dal "codice" è quello di sviluppare e consolidare l'applicazione concreta del principio di pari opportunità tra uomo e donna nella gestione delle risorse umane dell'Ente e tramite la promozione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.
4. Le parti si impegnano ad adottare misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e sancire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.
5. Su proposta del CUG e delle rappresentanze sindacali dell'Ente, il Nucleo di Valutazione verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità adottate dai Funzionari dell'ente.

ART. 29 – PRESTAZIONI DEL PERSONALE DI POLIZIA MUNICIPALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO

- Ai sensi dell'art. 56 ter del CCNL 22/5/2018 le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

- 
- Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
 - Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
 - Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

ART. 30 – PRESTAZIONI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLA VIGILANZA

1. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.
 2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definite con specifico accordo tra le parti sottoscrittrici il presente contratto.
- 

ART. 31 – DISCIPLINA DELLA TRASFERTA

1. In relazione all'articolo 70-octies del CCNL 21.5.2018 che integra la precedente disciplina della "trasferta" ed estende a tutte le categorie di lavoratori il ricorso a tale istituto, già disciplinato dall'art. 41 del CCNL 14.9.2000, le parti stabiliscono quanto segue:
 - a. gli orari relativi alla prestazione lavorativa in attività di trasferta, dovranno essere "autocertificati" sotto l'esclusiva responsabilità del dipendente interessato;
 - b. ogni spesa di viaggio e di vitto dovrà essere puntualmente rendicontata tramite idonea documentazione comprovante i costi sostenuti.
 - c. Il tempo di viaggio per raggiungere il luogo di trasferta e relativo ritorno, può essere considerato attività lavorativa effettiva sino al completamento dell'orario giornaliero di servizio. Potrà sommarsi all'orario di servizio (flessibilità/straordinario) solo in caso di un'effettiva prestazione lavorativa eccedente l'orario di servizio svolta presso il luogo di trasferta.

ART. 32 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale 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; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
 - Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

ART. 33 DISCIPLINA TRANSITORIA

1. Le parti concordano, nelle more della definitiva sottoscrizione e dell'effettiva entrata in vigore del presente contratto decentrato, per l'anno 2023:

- di applicare fino alla entrata in vigore del presente contratto gli istituti e previsti dal CDI 2019/2021.
- di applicare per la disciplina del salario accessorio annualità economica 2023 la contestuale ipotesi di ripartizione del fondo sottoscritto contestualmente al presente.