



COMUNE DI BAREGGIO
Città Metropolitana di Milano

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PARTE GIURIDICA 2023-2025
PARTE ECONOMICA 2023

Il giorno 28 del mese di dicembre dell'anno 2023, presso la sede del Comune di Bareggio, la parte datoriale insieme alla delegazione sindacale, procedono alla sottoscrizione della Contrattazione Collettiva Integrativa Parte Giuridica 2023-2025 – Parte Economica 2023.

Presenti:

Delegazione di parte datoriale nelle persone:

del Presidente, Segretario Generale: Dott.ssa Maranta COLACICCO

e dei Responsabili titolari di Posizione Organizzativa:

- Dott. Leonardo BARONI – Responsabile del Settore Affari Generali
- Dott. Claudio DAVERIO – Responsabile del Settore Finanziario

Delegazione sindacale

R. S. U. nelle persone di:

- Luisa MANFREDO
- Sabrina MALCHIODI
- Anna CIRILLO
- Ottavio PRAVETTONI
- Cristiano MAZZUCATO

Organizzazioni Sindacali Territoriali firmatarie del CCNI - Funzioni Locali del 16.11.2022:

FP CGIL - TICINO OLONA _____ Roberto NANIA _____

CISL FP MILANO METROPOLI _____ //

CSA RAL _____ //

UIL FPL MILANO E LOMBARDIA _____ //

*** INDICE ***

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza.....	3
Art. 2 - Interpretazione autentica.....	3

**TITOLO II
RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

Art. 3 - Quantificazione delle risorse	4
Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	4
Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance	4
Art. 6 - Differenziazione del premio individuale.....	4
Art. 7 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle Aree	5
Art. 8 - Progressioni economiche tra le Aree.....	8
Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro.....	7
Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità.....	7
Art. 11 - Correlazione tra compensi previsti da leggi e retribuzione di risultato e performance individuale	8
Art. 12 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ.....	8
Art. 13 - Compensi ex L. 447/1999.....	8

**TITOLO III
PERSONALE DI POLIZIA LOCALE**

Art. 14 - Indennità di servizio esterno	9
Art. 15 - Indennità di funzione	9
Art. 16 - Proventi delle violazioni al Codice della strada e prestazioni rese a favori di terzi....	9

**TITOLO IV
CONDIZIONI DI LAVORO**

Art. 17 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro	10
Art. 18 - Flessibilità dell'orario di lavoro	10
Art. 19 - Banca delle ore.....	10
Art. 20 - Welfare integrativo.....	11
Art. 21 - Lavoro straordinario.....	11
Art. 22 - Indennità di reperibilità.....	11
Art. 23 - Turnazioni.....	11
Art. 24 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale	12
Art. 25 - Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro.....	12
Art. 26 - Riduzione dell'orario di lavoro	12
Art. 27 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.....	12

**TITOLO V
TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE**

Art. 28 - Trattamenti accessori per i quali specifiche leggi rinviino alla contrattazione	12
---	----

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie attualmente disciplinate dall'art. 7, comma 4 del CCNL 16/11/2022.

2. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dalla sottoscrizione dello stesso salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCI integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che dovesse dettare norme incompatibili con il presente CCI.

3. Le Parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo saranno negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso, fatti salvi all'attualità gli istituti contrattuali disciplinati ai successivi articoli 9, 10, 14, per i quali resta valida la disciplina sinora applicata, fino a nuovo futuro accordo tra le Parti.

Art. 2

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le Parti si incontrano entro 20 (venti) giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. In questo caso la richiesta di convocazione delle Parti deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 (dieci) giorni dalla richiesta avanzata.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II

RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 3

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione del fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022 compete all'amministrazione.
2. Spetta al Responsabile del Settore Affari Generali la costituzione del fondo, cui è allegata la relazione tecnica illustrativa firmata in modo congiunto anche dal Responsabile del Settore Finanziario, nonché con relativo parere dell'Organo di revisione contabile.

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La costituzione del fondo, unitamente alla relazione illustrativa ed al parere dell'Organo di revisione contabile dovrà essere inviata alle Parti sindacali e, in caso di dubbi l'amministrazione renderà le relative spiegazioni in sede di contrattazione decentrata.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare gli istituti economici individuati all'art.80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 la cui utilizzazione non è soggetta a contrattazione trattandosi di risorse previste da accordi precedenti (progressioni economiche) o disposti direttamente dal contratto (indennità di comparto, indennità professionale del personale educativo degli asili nido e indennità ex VIII Q.F.).
3. Le risorse stabili non utilizzate nell'anno confluiscono nel fondo dell'anno successivo per essere destinate alla parte variabile.
4. Le Parti definiscono i criteri per ripartire le risorse disponibili, al di fuori di quelle non soggette a contrattazione, per essere destinate agli istituti di cui al comma 2, art. 80 del CCNL 16/11/2022, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente con risorse stabili disponibili.
5. I trattamenti accessori erogati debbono, in ogni caso, corrispondere alle prestazioni effettivamente rese dai dipendenti, evitando di corrispondere due trattamenti accessori o compensi per le medesime prestazioni, dovendo ogni compenso accessorio trovare la sua autonoma fattispecie.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance

1. La valutazione delle performance individuali ed organizzative finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel regolamento per la misurazione e valutazione della Performance;
2. La contrattazione decentrata destina le risorse variabili in maniera prevalente alla performance individuale ed organizzativa.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale

1. La maggiorazione minima del 30% prevista dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022 è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata fino ad un massimo del 3% dei dipendenti con arrotondamento per eccesso.

2. Ai fini del corretto calcolo della maggiorazione del premio individuali le Parti danno atto che:
- viene determinato preventivamente, nell'ambito delle risorse destinate a tale finalità, l'ammontare medio pro-capite del premio collegato alla performance individuale da riconoscere al personale valutato positivamente;
 - il valore della maggiorazione del premio individuale, da riconoscere ai dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate secondo quanto previsto al comma precedente;
 - la distribuzione alla quota limitata del personale definita sempre nel comma precedente, che riceverà la maggiorazione stabilita;
 - in caso di parità di punteggi si terrà conto dei seguenti ulteriori criteri in ordine di priorità:
 - non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - della media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti;
 - dell'anzianità di servizio presso il Comune.

I dipendenti che hanno ottenuto la maggiorazione non potranno riottenerla nel biennio successivo.

Art. 7

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle Aree

- La progressione all'interno dell'area, o "differenziale stipendiale", si applica ai dipendenti a tempo indeterminato "in servizio" presso l'Ente alla data di avvio della procedura. È attribuita a una quota limitata di dipendenti ogni anno, in base alla metodologia descritta di seguito e considerando i dipendenti in servizio al 1° gennaio che soddisfano i requisiti specificati nell'Articolo 14, comma 2, lettera a) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 novembre 2022 e di cui al presente articolo.
- Per essere ammessi all'istituto dei differenziali stipendiali nell'anno di riferimento, il dipendente deve aver accumulato 3 (tre) anni di servizio a tempo "indeterminato" senza aver ricevuto alcuna progressione all'interno delle Aree al 1° gennaio dell'anno in cui si svolge la procedura per i differenziali stipendiali.
- I dipendenti che negli ultimi 2 (due) anni sono stati soggetti a sanzioni disciplinari superiori a una multa sono esclusi dalla procedura. Se, alla scadenza della presentazione delle domande, un dipendente è sotto procedimento disciplinare, viene ammesso alla procedura con riserva. Se il dipendente risulta idoneo nella graduatoria e il procedimento disciplinare si conclude con una sanzione superiore a una multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
- Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei differenziali stipendiali per ogni Area, in coerenza con le risorse destinate disponibili. Per l'anno 2023 verranno effettuati i seguenti differenziali:

Area	Differenziali	Aventi diritto
Operatori	0	0
Operatori Esperti	3	9
Istruttori	5	17
Funzionari ed EQ	3	13

5. Il differenziale stipendiale viene attribuito sulla base di graduatorie distinte per ciascuna Area di inquadramento del personale in base ai criteri indicati al punto seguente. Le graduatorie hanno durata limitata all'anno di riferimento e non possono essere oggetto di scorrimento.

6. le Parti stabiliscono che:

- per l'assegnazione dei differenziali ai dipendenti dell'Area dei Funzionari ed EQ dovrà essere prioritariamente garantita l'assegnazione a un dipendente dei Funzionari ed uno delle EQ; al fine di

tale garanzia l'assegnazione terrà conto dei primi due dipendenti (uno per ognuna delle due categorie) per poi proseguire, eventualmente con i dipendenti così come risultanti dalla graduatoria "unica".

- nella determinazione dei differenziali che verranno attribuiti negli anni 2024 e successivi si terrà conto della ridotta percentuale di assegnazione dei differenziali nell'anno 2023 rispetto agli aventi diritto dell'area dei Funzionari ed EQ, ponendo in atto dei correttivi di riequilibrio tra le Aree.

7. Il punteggio assegnato a ciascun dipendente sarà dato dalla somma dei seguenti parametri:

Valutazione: <i>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nei cinque anni precedenti, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità</i>	peso 60%
Il punteggio si ottiene moltiplicando il peso per la media delle valutazioni, a sua volta riparametrata a base 100.	

Le Parti danno atto che per l'incidenza dei punteggi sui criteri di valutazione risulta vigente quanto previsto al punto 1.4 - pag. 15 dello SMIVAP (Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale) vigente al Comune di Bareggio - approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n.215/2020 - che individua le fasi, le modalità e i soggetti del processo di valutazione, finalizzato a premiare il merito ed i risultati in coerenza con i principi introdotti dal D.lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.lgs. n. 74/2017. In particolare, per avere diritto a partecipare alle progressioni orizzontali, il dipendente dovrà avere ottenuto un punteggio di almeno 21/30 per il fattore 1.

Esperienza professionale: <i>Esperienza maturata espressa in anni di permanenza con valutazione positiva 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.</i>	peso 40%
<i>Punteggio esperienza professionale – da rapportare al peso</i>	
1 (un) punto per ogni anno di esperienza nel profilo o equivalente	punteggio max 40

<i>Maggiorazione: maggiorazione fino al 3% del punteggio complessivo scaturente dalla sommatoria dei requisiti di cui alle tabelle precedenti per i lavoratori che non hanno effettuato progressioni da più di sei anni</i>	
Maggiorazione pari al 2 % per i dipendenti che non hanno effettuato progressioni da più di 6 (sei) anni	
Maggiorazione pari al 2,5 % per i dipendenti che non hanno effettuato progressioni da più di 8 (otto) anni	
Maggiorazione pari al 3 % per i dipendenti che non hanno effettuato progressioni da più di 10 (dieci) anni	

8. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti Amministrazioni, parametrare per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.

9. Per il personale che nell'arco di un anno abbia acquisito, per l'attività svolta nell'ambito della medesima "Area", 2 (due) o più schede di valutazione, le Parti concordano che per la definizione del punteggio necessario per le graduatorie di cui sopra, si terrà conto del punteggio scaturente dalla media di punteggi riproporzionati al periodo (mesi) lavorato per le singole schede.

10. In caso di parità di punteggio si adotteranno i seguenti criteri di preferenza:

1. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
2. in caso di ulteriore parità: minor numero di progressioni economiche nell'area conseguite nell'area contrattuale di appartenenza;
3. in caso di ulteriore parità: maggiore età anagrafica.

11. L'importo annuo lordo dei differenziali stipendiali e il massimo numero di differenziali assegnabili per ciascuna area sono specificati nella tabella A allegata al CCNL del 16/11/2022.

12. Per quanto riguarda il personale educativo e insegnante classificato nell'area degli Istruttori che beneficia dei differenziali stipendiali, l'importo di questi ultimi viene aumentato di 350,00 euro (v. art. 92 CCNL 2022). Nel caso del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale, classificato nell'area degli Istruttori e svolgente funzioni di coordinamento in ragione del grado superiore ricoperto, il differenziale stipendiale viene ulteriormente incrementato di 350,00 euro (v. art. 96 CCNL 2022). Per il personale iscritto a ordini o albi professionali classificato nell'area degli Istruttori e beneficiario dei differenziali stipendiali, l'importo di questi ultimi viene aumentato di 150,00 euro. Per il personale iscritto a ordini o albi professionali classificato nell'area dei Funzionari ed EQ che beneficia dei differenziali stipendiali, l'importo di questi ultimi viene aumentato di 200,00 euro (v. il combinato disposto arti. 101 e 102 CCNL 2022).

Art. 8

Progressioni economiche tra le aree

Le Parti rinviando ad un successivo confronto, entro il 1° quadrimestre 2024, la definizione dei criteri applicativi per i passaggi tra le aree, mediante sottoscrizione di apposita appendice al presente contratto.

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro

Le Parti concordano nel confermare le indennità di cui al presente articolo, con la medesima disciplina e quantificazione economica attualmente riconosciuta sulla base del precedente CCDI.

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità in parola è finalizzata a compensare l'esercizio di ruoli che comportano l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

2. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento del competente Responsabile di Settore, hanno cadenza annuale e si intendono prorogati fino alla revoca espressa o al venir meno dell'esercizio della responsabilità prevista. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili l'individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le Parti.

3. Le Parti concordano:

- nel confermare le indennità di cui al presente articolo, con la medesima disciplina (se non in contrasto con i punti precedenti) e quantificazione economica attualmente riconosciuta sulla base del precedente CCDI.
- di impegnarsi entro il 1° semestre 2024 a rivedere le indennità di cui al presente articolo valutando la possibilità di definire differenti criteri di attribuzione e di graduazione delle indennità stesse
- che fino alla revisione di cui al punto precedente, l'importo del Fondo destinato a questo istituto non potrà superare l'importo di stanziato per tale istituto nel 2022 (euro 18.500 di cui 2.000,00 per P.L.) e che le Parti riconfermano per l'anno 2023.

Art. 11

Correlazione tra compensi previsti da leggi e retribuzione di risultato e performance individuale

1. Per una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti e della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa si stabilisce un sistema di perequazione tra incentivi e compensi dettati da specifiche norme di legge e performance organizzativa ed individuale;

2. Per incentivi e compensi, all'attualità, si intendono:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.lgs. n. 36 del 2023 e s.m.i. così come disciplinati dal regolamento approvato dall'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 15 novembre 2017, nonché i compensi disciplinati da precedenti disposizioni di legge relativi alla medesima disciplina;
- b) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.lgs. n. 446 del 1997 così come disciplinati dal regolamento approvato dall'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 216 del 27 novembre 2019;

3. La correlazione tra i compensi o incentivi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance, viene definita secondo il seguente schema:

Compensi erogati nell'anno, al lordo degli oneri €/dipendente	% riduzione
Fino a 1.500,00 €	0%
Da 1.500,01 € 3.000,00 €	20 %
Da 3.000,01 € 5.000,00 €	40 %
Da 5.000,01 € 8.000,00 €	60 %
Oltre € 8.000,00 €	70 %

4. I risparmi sull'effettivo utilizzo degli istituti previsti e certificati a consuntivo a fine anno vanno ad alimentare a saldo il finanziamento annuale della performance individuale integrandone le relative risorse.

Art. 12

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ (ex P.O.)

1. La quota delle risorse per le EQ destinata alla retribuzione di risultato è pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le EQ.

2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ.

3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di EQ quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola prevalentemente all'importo delle singole retribuzioni di posizione.

Art. 13

Compensi ex L. 447/1999

1. All'interno delle Convenzioni stipulate dall'Amministrazione in conformità all'articolo 43 della Legge n. 449/1997 con Enti pubblici o privati, mirate a fornire, in cambio di un compenso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli usufruiti di norma, le risorse destinate dall'Amministrazione per incrementare il

fondo di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022 saranno utilizzate per incentivare il personale direttamente coinvolto nelle attività, nei limiti stabiliti dalle leggi nazionali e dagli accordi contrattuali.

2. Le somme disponibili saranno calcolate per le singole Convenzioni e certificate dal Responsabile del Settore finanziario.

3. La distribuzione tra i dipendenti coinvolti si baserà sulla valutazione effettuata dal Responsabile di Settore di riferimento, considerando il contributo quantitativo e qualitativo di ciascun dipendente.

TITOLO III PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Art. 14 Indennità di servizio esterno

1. 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.

2. 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.

3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio del Comune di Bareggio, viene confermata così come stabilito nella precedente CCDI in euro 2 al giorno feriali e 5 euro giorno festivo.

4. L'indennità di servizio esterno viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno al personale che continuativamente e per la parte maggioritaria della giornata lavorativa, quindi in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione di lavoro adottata, presta la propria attività ordinaria in servizi esterni di vigilanza.

5. Le Parti concordano che, per quanto disciplinato dal presente articolo, con il termine "continuativo" si intende lo svolgimento dell'effettivo servizio esterno per almeno il 50% (arrotondato per eccesso) delle giornate lavorate nell'arco del mese cui si riferisce la liquidazione dell'indennità.

6. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile, nonché con l'indennità condizioni di lavoro purché la remunerazione avvenga sulla base di causali diverse.

7. Il compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi del presente articolo.

Art. 15 Indennità di funzione

Le Parti si impegnano entro il 1° semestre 2024 a definire la possibilità e le modalità di riconoscimento della indennità di cui al presente articolo.

Art. 16 Proventi delle violazioni al Codice della strada e prestazioni rese a favori di terzi

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16/11/2022, una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento della previdenza integrativa integrativo per il personale di Polizia Locale.

2. La ripartizione delle somme disponibili avviene annualmente in sede di Bilancio di previsione su proposta del Comandante della Polizia Locale.

3. In occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.

4. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. 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.32, comma 3, del CCNL del 16/11/2022.

5. Spetta all'Ente approvare specifica disciplina per le prestazioni a pagamento rese dal Corpo di Polizia Locale su richiesta di terzi, ai sensi dell'art. 22 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 nonché dell'art. 56-ter del CCNL 21/05/2018.

TITOLO IV CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 17

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.lgs. 81/2008;
- Coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- Coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- Il DVR deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008.

Art. 18

Flessibilità dell'orario di lavoro

Le Parti confermano l'attuale applicazione della flessibilità oraria, fino alla individuazione di una nuova modalità che disciplini l'istituto oggetto di questo articolo.

Art. 19

Banca delle ore

Le Parti si impegnano a definire entro il 30 settembre 2024 le modalità di applicazione della Banca delle ore così come disciplinata all'art. 33 del CCNL 16/11/2022.

Art. 20 **Welfare integrativo**

Le Parti danno atto di verificare, entro il 1° quadrimestre 2024, la sussistenza delle condizioni applicative del Welfare integrativo aziendale, in quanto all'attualità non emergono precedenti destinazioni a tale titolo a carico del Bilancio dell'Ente.

Art. 21 **Lavoro straordinario**

1. In attuazione dell'art. 32, comma 3 del CCNL 16/11/2022 per le attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 14 del CCNL 01/04/1999, i dipendenti possono effettuare, per esigenze eccezionali e in quanto consentito da specifica disciplina contrattuale, fino ad un massimo di 250 ore annuali individuali di lavoro straordinario.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma 1 sono progressivamente portate in riduzione e, a tal fine, i Responsabili di Settore interessati adottano i provvedimenti organizzativi tesi a limitare e ridurre il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario.

Art. 22 **Indennità di reperibilità**

1. Le Parti danno atto che nell'Ente è vigente un Regolamento che disciplina l'istituto della reperibilità e confermano l'applicazione del compenso attualmente riconosciuto ai dipendenti che svolgono tale servizio.
2. Si evidenzia, altresì, che l'indennità di reperibilità di cui al presente articolo non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Art. 23 **Turnazioni**

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro l'ultimo giorno del mese precedente a quello oggetto di turnazione. Nella programmazione della turnazione è garantita una effettiva rotazione del personale nelle articolazioni giornaliere.

2. Fatte salve eventuali situazioni di emergenza, motivate per scritto, 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.

3. I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale possono optare per riposo compensativo o corresponsione dell'indennità di turno. Ai fini dell'applicazione di tale facoltà i dipendenti interessati devono segnalare la propria scelta al Responsabile di Settore e all'Ufficio personale entro il quinto giorno del mese successivo a quello di effettuazione del turno festivo infrasettimanale. In assenza di tale comunicazione, si procederà al pagamento della maggiorazione oraria del 100% di cui all'art. 30 comma 5 lett. d) del CCNL 16/11/2022, esclusivamente per le ore lavorate in turno festivo infrasettimanale e cadente nell'intervallo dalle ore 00.00 alle ore 23.59.

3. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera z) del CCNL 16/11/2022, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del medesimo CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

4. Il riconoscimento della indennità di turno viene calcolata su base mensile.
Per quanto non espressamente qui indicato si rinvia alle disposizioni contenute nel CCNL 16/11/2022

Art. 24

Contingente dei lavoratori a tempo parziale

1. Le Parti danno atto che nell'Ente è vigente un Regolamento che eleva al 35% della dotazione organica complessiva di ciascuna Categoria (ora Area) il contingente dei "tempo parziale".
2. Per le concessioni di trasformazione del contratto a "tempo parziale" relative alla quota di elevazione di cui sopra, le Parti convengono che il contratto di lavoro a "tempo parziale" sia di 1 anno, rinnovabile a fronte del permanere della particolare condizione personale, sociale o familiare.

Art. 25

Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro

1. Le Parti ritengono che non si riscontrino le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL 16/11/2022 di cui all'art. 7, comma 4, lettere q), r).
2. Laddove intervengano motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dall'art.7 comma 4, lettere q) e r) del CCNL 16/11/2022, le Parti concordano di procedere con specifico accordo.

Art. 26

Riduzione dell'orario di lavoro

1. Le Parti non ritengono di avvalersi della facoltà di riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999 disciplinata in un successivo accordo integrativo.

Art. 27

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le Parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'Ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

TITOLO V

TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 28

Trattamenti accessori per i quali specifiche leggi rinviino alla contrattazione

1. In merito all'attribuzione di incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni legislative si rinviano ai regolamenti e disciplinari già oggetto di contrattazione e/o informativa con confronto sindacale.

Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ANNO 2023 (ai sensi CCNL 16.11.2022)

DESCRIZIONE	IMPORTI	
Risorse stabili	249.339,37	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C. 1 CCNL 2018) - (L. 449/1997 ART. 15 C. 1 LETT. D) CCNL 1998/2001		
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	5.955,30	NSV
(3a) INCREMENTO DI EURO 81,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 31.12.2019 (ART. 67 C. 2 LETT. A)	4.450,55	NSV
(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI (CCNL 2016-2018) (ART. 67 C. 2 LETT. B)	8.641,49	
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO		
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)		
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO		
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO		
(8) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)		
(9) INCREMENTO DI EURO 81,30 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 31.12.2019 (ART. 79 C. 1 LETT. B CCNL 2022)	5.675,59	NSV
(10) RISORSE STANZIATE DAGLI ENTI IN CASO DI INCREMENTO STABILE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE (ART. 79, C. 2 LETT. C, CCNL 2022)		
(11) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI (CCNL 2016-2021) (ART. 79, C. 2 LETT. D)	4.892,15	NSV
(12) DIFFERENZE STIPENDIALI TRA B1 E B1 E TRA D1 E D1 (ART. 79 C. 1 BIS CCNL 2022)	5.073,75	NSV
(13) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI (personale trasferito a seguito di esternalizzazioni mensa...)	20.412,02	
(14) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	18.230,06	
TOTALE RISORSE STABILI	251.459,57	
a) Risorse variabili soggette a limitazione		
(15) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE T.C.C. - (ART. 43, L. 449/1997 ART. 15, C. 1 LETT. D) CCNL 1998/2001		
(16) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C. 3 CCNL 2000-2001, ART. 3, C. 57, L. 662/1996, ART. 59, C. 1 LETT. F) D.LGS. 446/1997	25.242,07	
(17) INTEGRAZIONE 12% - (ART. 79, C. 2 LETT. B, CCNL 16/11/2022)		
(18) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14/9/2000)		
(19) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 67, C. 3 LETT. G) CCNL 21/5/2018	500,67	
(20) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C. 3 LETT. D) CCNL 21/5/2018	1.000,00	
(21) AUTONOME SCELTE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA DELL'ENTE (ART. 79, C. 2 LETT. C) CCNL 16/11/2022	5.126,98	
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI		
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	21.616,76	
b) Risorse variabili non soggette a limitazione		
(22) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 80, C. 1, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)	11.463,49	
(23) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K) ART. 16, COME 4 E 6, DL 38/2013)		
(24) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE E CONDONO EDILIZIO - (ART. 67, C. 3, LETT. G) CCNL 21/5/2018	100.000,00	
(25) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE, COMPENSI STAT., ECC. - (ART. 43, L. 449/1997 ART. 15, C. 1 LETT. D) CCNL 1998/2001		
(26) EVENTUALI RIEPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 79, C. 2 LETT. D) CCNL 16/11/2022	3.088,33	
(27) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K) CCNL 21/5/2018		
(28) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)		
(29) INCENTIVO PER POTENZIAMENTO RISCOSSIONE ENTRATE - (ART. 1, C. 1091, L. 145/2016)	22.000,00	
(30) INTEGRAZIONE 0,22% DEL MONTE SALARI 2018 - (ART. 79, C. 3, CCNL 2022) € 3.425,46 di cui € 785,76 per P.O.	2.696,70	
(31) INCREMENTO DI EURO 84,50 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE - QUOTE DI COMPETENZA 2021 E 2022 (ART. 79, C. 5, CCNL 2022)	13.351,00	
(32) INTEGRAZIONE 0,22% DEL MONTE SALARI 2018 - QUOTA DI COMPETENZA 2022 (ART. 79, C. 5, CCNL 2022)	2.696,70	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	155.296,22	
TOTALE RISORSE VARIABILI	176.911,98	
TOTALE	428.371,55	
TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	240.954,54	
(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO PER ENTI SENZA DIRIGENZA)	97.800,95	
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO PER ENTI SENZA DIRIGENZA) DA INTEGRAZIONE 0,22% MONTE SALARI ANNO 2018 (art. 79 c.3 CCNL 2022)-quota anno 2023	728,76	NSV
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO PER ENTI SENZA DIRIGENZA) DA INTEGRAZIONE 0,22% MONTE SALARI ANNO 2018 (art. 79 c.3 CCNL 2022)-quota anno 2022	728,76	NSV
(A SOMMARE) FONDO STRAORDINARI	18.899,36	
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	357.654,85	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE + PO 2016 + STRAORDINARI 2016	357.654,85	
	LIMITE OK	
SALARIO ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE 2023	0,00	
SALARIO ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE 2016	0,00	
	LIMITE OK	

**Utilizzo del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del
CCNL - Comparto Funzioni Locali 16-11-2022 - Anno 2023**

DESCRIZIONE	IMPORTI
TOTALE RISORSE STABILI	251.459,57
Differenziali Stipendiali (ex Progressioni orizzontali)	105.000,00
Indennità di comparto	35.000,00
Indennità educatrici	4.000,00
Indenn. Educat. Nido art. 6 conl 5.10.2001 (quota congelata)	2.726,89
Quota trattamento accessorio personale mensa trasferito dic. 2009 (quota congelata)	0,00
Quota accessorio figure incaricate di P.O. (vedi sotto) (quota congelata)	9.176,03
Reinquadramento Agenti (già decurtati in sede di costituzione fondo)	0,00
Quota trattamento accessorio personale ATA (già decurtati in sede di costituzione fondo)	0,00
Indennità servizio esterno polizia locale	4.000,00
Indennità di turno	19.000,00
Indennità condizioni lavoro (rischio - disagio - maneggio Valori)	2.000,00
Reperibilità	2.000,00
Indennità specifiche responsabilità	16.500,00
Indennità specifiche responsabilità Polizia Locale	2.000,00
Indennità Responsabilità Demografici	2.100,00
Maggiorazioni orarie art. 24	400,00
Differenziale cat. B1-B3 e D1-D3	12.000,00
Differenziali Stipendiali 2023	12.000,00
DISPONIBILITA' RESIDUA RISORSE STABILI	23.556,65
TOTALE RISORSE VARIABILI	176.911,98
(24) Incentivi funzioni tecniche	100.000,00
(29) Incentivi gestione entrate	22.000,00
(21) autonome scelte organizzativa, gestionale e di politica retributiva dell'Ente (nido)	1.000,00
DISPONIBILITA' RESIDUA RISORSE VARIABILI	53.911,98
TOTALE RISORSE RESIDUE	77.468,63