

COMUNE DI PLODIO
Provincia di Savona

Contratto Collettivo Integrativo
NORMATIVO periodo 2023-2025
ed Economico anno 2023

Vista l'ipotesi sottoscritta in data 21 dicembre 2023;

Visto il parere del Revisore dei Conti rilasciato in data 22 dicembre 2023;

Vista la DGC n. 81 del 22 dicembre 2023 con cui viene autorizzata la sottoscrizione;

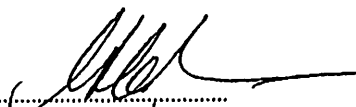
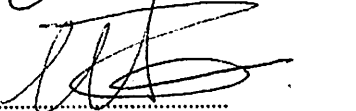
SI SOTTOSCRIVE DEFINITIVAMENTE IL CDI NORMATIVO 2023-2025 ED ECONOMICO 2023

IN DATA 22 DICEMBRE 2023

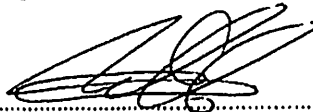
Letto, approvato e sottoscritto,

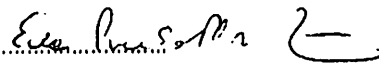
per la parte pubblica: Dr. Ardito Alessandro

Dott.ssa Merlino Cristina

per le organizzazioni sindacali: Vassallo Vincenzo Cisl Fp Liguria:



per la RSU dell'Ente: Dott.ssa Zunino Eva Piera Santina.....


Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 – Campo di applicazione	4
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	4
TITOLO II - ORDINAMENTO PROFESSIONALE	5
Art. 3 - Nuovo sistema di classificazione.....	5
Art. 4 - Classificazione.....	5
Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle Aree	5
TITOLO III -DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	8
Art. 6 - Incarichi di Elevata Qualificazione	8
Art. 7 - Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni	8
Art. 8 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	9
TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO.....	10
Art. 9 - Orario di lavoro.....	10
Art. 10 - Orario di lavoro straordinario	10
Art. 11 - Turnazioni	11
Art. 12 - Pausa.....	11
Art. 13 - Orario di lavoro flessibile	11
Art. 14 - Banca delle ore	12
Art. 15 - Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono.....	12
Art. 16 - Festività infrasettimanali	12
Art. 17 -Ferie e riposi solidali.....	12
Art. 18 - Congedi per le donne vittime di violenza.....	13
Art. 19 - Identità alias in percorsi di affermazione di genere.....	14
Art. 20 - Unioni civili.....	14
Art. 21 - Destinatari e processi della formazione.....	14
TITOLO V – RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE.....	16
Art. 22 - Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione.....	16
Art. 23 - Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	16
Art. 24 - Lavoro Agile.....	17
Art. 25 - Lavoro da remoto	17
Art. 26 - Formazione lavoro agile e lavoro da remoto.....	18
TITOLO VI - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE.....	19



Art. 27 - Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione.....	19
Art. 28 - Indennità di funzione	19
Art. 29 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	19
Art. 30 - Indennità di servizio esterno	19
TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO.....	21
Art. 31 - Differenziazione del premio individuale.....	21
Art. 32 - Performance organizzativa.....	21
Art. 33 - Indennità condizioni di lavoro	21
Art. 34 - Compensi derivanti da norme di legge	22
Art. 35 - Indennità per specifiche responsabilità	22
TITOLO VIII - BENESSERE DEL PERSONALE	24
Art. 36 - Salute e sicurezza.....	24
TITOLO IX - DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI	25
Art. 37 - Incentivi ai Messi Notificatori.....	25



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Plodio ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo dal 2023 al 2025 (durata triennale) per la parte giuridica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente\Personale\Contrattazione Integrativa" e la pubblicizzazione tramite le bacheche riservate alle comunicazioni del personale nelle diverse sedi dell'Ente.
3. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.
4. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 3 - Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 4 - Classificazione

1. Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente e al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi in previsione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione le parti, riunite in apposita delegazione trattante, hanno individuato secondo l'art. 5 comma 3 lettera c) del CCNL 2019/2021, i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente.
2. I nuovi profili, sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019-21, come modificato e integrato in sede di confronto.
3. Il sistema di classificazione è 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
4. 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".
3. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019-21.

Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle Aree

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. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli anni 2020, 2021 e 2022 (3 anni) non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella



graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

- b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili negli anni 2023, 2024 e 2025 sarà suddiviso agli aventi diritto di ciascuna area professionale (operatori esperti, istruttori, Funzionari non titolari di EQ e Funzionari titolari di EQ) in proporzione alla densità del profilo.

AREA	MISURA ANNUA LORDA DIFFERENZIALE STIPENDIALE	NUMERO MASSIMO D.S. ATTRIBUIBILI	N. DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI	RISORSE NECESSARIE
Funzionari ed EQ	1.600,00 €	6	2	3.200,00 €
Istruttori	750,00 €	5	2	1.500,00 €
Operatori Esperti	650,00 €	5	2	1.300,00 €
Operatori	550,00 €	5	2	1.100,00 €

- c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

Per l'area degli Operatori ed Operatori Esperti

- 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: punteggio massimo attribuibile 60;
- esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella 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 FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: 1 punto per ogni anno di servizio presso il Comune di Plodio, 0.80 punti per ogni anno presso Enti diversi del medesimo comparto o comparti diversi, con punteggio massimo attribuibile 40;

Per l'area degli Istruttori e Funzionari:

- 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: punteggio massimo attribuibile 40;
- esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella 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 FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: 1 punto per ogni anno di servizio presso il Comune di Plodio, 0.80 punti per ogni anno presso Enti diversi del medesimo comparto o comparti diversi, con punteggio massimo attribuibile 40;
- capacità culturali e professionali acquisite attraverso percorsi formativi nell'ultimo triennio: 1 punto per ogni ora di formazione con punteggio massimo attribuibile 20;

al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo di 3 punti.

e) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- minor numero di progressioni economiche effettuate;
- maggiore anzianità presso l'ente;
- maggiore età;

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 2019/2021 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021.
5. 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.
6. 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.
7. 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 65/1986 la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.
8. 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 350,00.
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.

TITOLO III - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

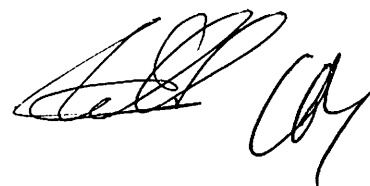
Art. 6 - Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21;
Tali posizioni richiedono:
 - a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
 - b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
2. Le posizioni di lavoro di cui al comma 1, ripartite alle figure di Elevate Qualificazioni, vengono distinte in due tipologie:
 - a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisiti;
3. Gli Incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione.

Art. 7 - Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

1. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dal Sindaco con atto scritto e motivato e prevedono una scadenza.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria interessata.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema previsto dal successivo art. 8. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 8. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

ET



5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 8 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 8 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi (quota massima riducibile) per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
3. La quota delle risorse per le elevate qualificazioni destinata all'indennità di risultato ammonta al 25% del totale delle risorse a disposizione per un totale complessivo pari a Euro 13.560,00



TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 9 - 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:
 - Polizia Locale
 - Servizi Demograficila cui articolazione oraria è su sei giorni lavorativi.
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. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 5 del vigente CCNL.
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. 10 - Orario di lavoro straordinario

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.
2. 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.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per Aree funzionali, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta e sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata come segue:
 - 15% per lavoro straordinario diurno;
 - 30% lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.
6. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d) CCNL 2019/2021.

7. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 11 - Turnazioni

1. L'Ente, nell'istituire orari di lavoro che prevedano turnazioni, garantisce il rispetto delle indicazioni di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021.
2. Il personale in turnazione deve essere informato entro il 20 di ogni mese della turnazione programmata per il mese successivo.

Art. 12 - Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - personale impegnato in attività di volontariato in e disposizioni di legge vigenti.
2. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Art. 13 - Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero nel rispetto di quanto segue e, comunque, solo compatibilmente con gli orari di apertura al pubblico che in ogni caso non potranno subire ritardi e con le esigenze di funzionalità degli uffici che non potranno essere compromesse:
 - personale NON turnista: ---- definire eventuali fasce di flessibilità -----
flessibilità in ingresso di 45 minutiTale istituto consente al lavoratore di timbrare la presenza in servizio entro i limiti temporali sopra indicati senza necessità di essere a tale scopo autorizzato purchè vi sia recupero nelle forme di cui al successivo comma 2. Al di fuori della flessibilità concessa, il dipendente dovrà fare ricorso ai permessi contrattualmente previsti previa autorizzazione.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 14 - Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore del Comune di Plodio con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 25 ore/anno che verranno evidenziate nell'area personale di ciascun dipendente nel portale dedicato alla gestione delle presenze.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 13 del presente CCDI.

Art. 15 - Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruita, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
 - il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre
 - Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

Art. 16 - Festività infrasettimanali

1. In applicazione dell'art. 30 CCNL 2019/2021, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista dà titolo, alla corresponsione dell'indennità di turno con la maggiorazione oraria del 100%. Per il personale non in turno si applica l'art. 24 – comma 2 del CCNL del 14/09/2000.

Art. 17 - Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 18 - Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 45 del CCNL 2016 - 2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo. La lavoratrice a domanda può essere esonerata dai turni disagiati
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento o di comando ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla

suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento o il comando presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 52, comma 1 del CCNL 2019-2021
9. La lavoratrice può, inoltre, a domanda, essere esonerata dai turni disagiati.

Art. 19 - Identità alias in percorsi di affermazione di genere

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, l'Ente si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere.
2. Su richiesta della persona interessata l'Ente assegna un'identità alias al dipendente, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del D.lgs. n. 165/2001, tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale le cui modalità di perfezionamento saranno specificate in apposita regolamentazione interna secondo quanto previsto dall'art. 28 del CCNL 2019-21.

Art. 20 - Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 21 - Destinatari e processi della formazione

1. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, entro il mese di febbraio tenuto conto dell'art. 54, comma 3 del CCNL 2019-2021.
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito del piano 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, in collegamento con le progressioni economiche.
4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. 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.
6. 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.
7. Possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;
8. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.



9. Le parti che sottoscrivono il presente Contratto possono:
- a) acquisire elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) formulare proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) realizzare iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.
10. Nell'ambito del piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
11. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all' 1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.



TITOLO V – RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE

Art. 22 - Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art. 23 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area di inquadramento, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale

entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.
8. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019/2021.

Art. 24 - Lavoro Agile

1. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinato da ciascun Ente con proprio regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro.
2. L'esecuzione del lavoro agile nel Comune di Plodio avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e Responsabile di Area stipulato ai sensi dell'art. 65 CCNL 2019-2021.
3. Il Comune di Plodio allo scopo, si impegna ad attuare tutti gli strumenti al fine di garantire l'attuazione del lavoro agile per il personale dipendente

Art. 25 - Lavoro da remoto


1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a) presso il domicilio del dipendente;
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 9 (Orario di lavoro) del presente contratto.
5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.



6. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.
7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

Art. 26 - Formazione lavoro agile e lavoro da remoto

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile e da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto. Inoltre, per il lavoro agile va perseguito l'obiettivo di formare il personale sulle materie relative a salute e sicurezza.



TITOLO VI - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 27 - Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della Polizia Locale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

Art. 28 - Indennità di funzione

1. L'ente può erogare al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Presso questo Ente l'indennità in argomento è fissata nelle misure massime di seguito indicate:

Ruolo	Importo annuo
Funzionario di Polizia Locale appartenente all'Area dei Funzionari e non incaricato di EQ	€ 3.000,00

3. L'attribuzione dell'indennità di funzione avviene con provvedimento del Responsabile.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 2019-2021;
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

Art. 29 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti, con specifico accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992.

Art. 30 - Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00-€ 15,00. Le parti concordano che il valore dell'indennità è pari a 4,00/giorno.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.



TITOLO VII – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 31 - Differenziazione del premio individuale


1. Sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCDI, verrà valutata la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il 31 gennaio di ciascun anno.
2. Al dipendente di ogni Area che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi la cui misura è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. In caso di parità di punteggio l'importo della maggiorazione viene suddiviso per i dipendenti che hanno ottenuto lo stesso punteggio.
3. L'indennità viene parametrata all'effettivo servizio del dipendente.
4. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata.

Art. 32 - Performance organizzativa

1. Il nucleo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCDI, valuterà la performance organizzativa dei servizi dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

Art. 33 - Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate derivanti dalle particolari/diverse articolazioni dell'orario di lavoro;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
Le parti concordano che le indennità saranno corrisposte come segue:
 - a) disagio € 2,00/giorno
 - b) rischio € 1,65/giorno
 - c) maneggio valori: ai dipendenti cui sono assegnate mansioni che prevedono maneggio di valori a qualsiasi titolo. Nella fattispecie € 2,00 per l'Economo comunale ed € 1,70 per gli Agenti ContabiliL'attribuzione dell'indennità avviene con provvedimento del Responsabile.
6. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.



pag. 21

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 2019-2021.

Art. 34 - Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, sulla base di specifico e separato accordo tra le parti, può corrispondere compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:
 - Incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023
 - Ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 16/11/2022 (condono edilizio, compensi Istat, Avvocatura, ecc...)
 - Incentivi settore entrate ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 145/2018 e s.m.i.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo omnicomprendivo e forfettario riconosciuto sulla base delle norme di legge.
3. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del Fondo, avranno percepito uno o più incentivi di cui al comma 1, subirà le seguenti riduzioni:

Importo Incentivi		Performance Individuale
Da	A	Riduzione %
0,00	2.000,00	0%
2.000,01	4.000,00	20%
4.000,01	7.000,00	40%
7.000,01	10.000,00	60%
Oltre 10.000,00		80%

Art. 35 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019-2021.
2. Il Responsabile di Area, una volta adottato l'atto formale di attribuzione di cui al comma precedente, avrà cura di determinare, per ciascun dipendente, la rispondenza dell'attività espletata in correlazione alle sotto specificate fattispecie. Verrà così determinata la misura dell'indennità stessa che, dunque, avrà connotazione temporale limitata all'effettivo espletamento degli incarichi connessi a particolari responsabilità e potrà essere soggetta a variazioni, in aumento o in diminuzione, anche nel corso dello stesso anno

	Descrizione	Punteggio
1	Responsabilità di attività sostitutiva del titolare di EQ (con esclusione dell'adozione degli atti tipici a rilevanza esterna che non siano mera esecuzione di provvedimenti già adottati)	25
2	Responsabilità di supporto nella gestione di risorse (es. economato, ruoli coattivi, rendicontazione, ecc....)	10

3	Responsabilità di supporto nella realizzazione di particolari strumenti programmatici e di pianificazione (es. Programma Opere Pubbliche, Fabbisogno di personale, DUP, ecc...)	15
4	Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse	17
5	Responsabilità nell'elaborazione di pareri e/o relazioni propedeutici all'elaborazione dell'atto amministrativo finale	10
6	Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro su specifici progetti	10
7	Supporto al responsabile nell'ambito di sistemi relazionali complessi	8
8	Supporto al responsabile nei processi decisionali	5

La misura dell'indennità viene così determinata, in misura annua:

Fascia		Importo
Da	A	
Oltre 70 punti		€ 3.000,00
60	69	€ 2.500,00
50	59	€ 2.000,00
40	49	€ 1.500,00
25	39	€ 1.000,00
17	24	€ 350,00
0	16	Non dovuta

L'indennità spettante dovrà essere riparametrata sulla base della quota destinata al finanziamento di tale istituto nell'ambito della contrattazione di parte economica.



TITOLO VIII - BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 36 - Salute e sicurezza

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
4. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:
 - infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali.



TITOLO IX - DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

Art. 37 – Incentivi ai Messi Notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett.f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 2% del 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile di Area.

UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023

PREMESSO CHE:

- Con deliberazione della Giunta Comunale nr. 75 del 29 novembre 2022 veniva costituita la delegazione trattante di parte pubblica e con deliberazione di Giunta Comunale nr. 59 del 13 ottobre 2023 venivano approvati gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva integrativa decentrata del personale non dirigente del Comune di Plodio;
- Con determinazione n. 274 del 12 dicembre 2023, si procedeva alla costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023;

RICHIAMATI gli istituti di parte giuridica di cui agli articoli che precedono;

CONSIDERATO che a seguito della riunione in data odierna, le parti hanno sottoscritto la presente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte Economica del personale dipendente del Comune di Plodio per l'anno 2023 per l'utilizzo del Fondo delle Risorse Decentrate così come indicato nell'allegato "A" che forma parte integrante e sostanziale;

Le parti danno atto che, una volta acquisito il parere dell'organo di revisione e l'Amministrazione Comunale non abbia effettuato osservazioni alla presente ipotesi, la stessa diverrà definitiva dalla data di autorizzazione alla sottoscrizione.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dr. Ardito Alessandro Segretario Comunale (Presidente)

Dott.ssa Cristina Merlino (membro)

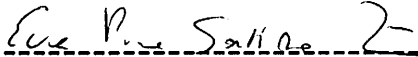


LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Signor Vincenzo Vassallo

Dott.ssa Eva Piera Santina Zunino





COMUNE DI PLODIO
COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2023

RISORSE STABILI			
FONTE	DESCRIZIONE	NOTE	IMPORTO
Art. 79 comma 1 lett. a) Art. 67 comma 1 CCNL 2018	Importo consolidato anno 2017		8.366,00 €
Art. 79 comma 1 lett. a) Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 2018	importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;	€ 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015 (da conto annuale) con effetto dal 01/01/2019	249,60 €
Art. 79 comma 1 lett. a) Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 2018	importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni Iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	Differenziali PEO dal 01/03/2018	80,86 €
Art. 79 comma 1 lett. a) Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 2018	importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;	RIA e assegni ad personam personale cessato	180,57 €
Art. 79 comma 1 lett. a) Art. 67 comma 2 lett. d) CCNL 2018	eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165		
Art. 79 comma 1 lett. a) Art. 67 comma 2 lett. e) CCNL 2018	Importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi concorsuali, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di	Personale acquisito Personale ceduto (inserire importo negativo)	- € - €
Art. 79 comma 1 lett. a) Art. 67 comma 2 lett. g) CCNL 2018	Importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare;	media dei risparmi dell'ultimo quinquennio (scelta discrezionale)	- €
Art. 79 comma 1 lett. b)	Importo, su base annua, pari ad Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 01/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5)	€ 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018 (da conto annuale) compresi i TD con effetto dal 1/1/2019 (vedi foglio di calcolo)	253,50 €
Art. 79 comma 1 lett. c)	Risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	applicabile se ricorrono le condizioni di cui all'art. 33 comma 1 bis del DL 34/2019	- €
Art. 79 comma 1 lett. d)	un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni Iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.	Personale in servizio al 1/1/2021 con decorrenza dalla medesima data	235,30 €
Art. 79 comma 1-bis	1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.	per il 2023 9/12 dell'importo annualizzato, a regime dal 2024	843,68 €
TOTALE RISORSE STABILI			10.209,51 €

RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE			
FONTE	DESCRIZIONE	NOTE	IMPORTO
Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018	Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti)		
Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3, c. 57, L. n. 662/1996, dall'art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. n. 446/1997 (recupero evasione ICI), nonché le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b) D.L. n. 437/1996		
Art. 67, c. 3, lett. d), CCNL 21.05.2018	Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso		
Art. 67, c. 3, lett. f), CCNL 21.05.2018	Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori)		
Art. 67, c. 3, lett. g), CCNL 21.05.2018	Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco		



Art. 79, c. 2, lett. b), CCNL 16.11.2022	Importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL		
Art. 67, c. 3, lett. k), CCNL 21.05.2018	Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.		
Art. 79, c. 2, lett. c), CCNL 16.11.2022	Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.		
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE			C

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE			
FONTE	DESCRIZIONE	NOTE	IMPORTO
Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018	Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza)		
Art. 67, c. 3, lett. b), CCNL 21.05.2018	Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa		
Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralisti non vedenti		
Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT		
Art. 67, c. 3, lett. e), CCNL 21.05.2018	Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario		
Art. 67, c. 3, lett. j), CCNL 21.05.2018	Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	Solo per Regioni e Città Metropolitane	
Art. 68, c. 1, CCNL 21.05.2018	Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)		
Art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018	Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI		
Art. 1, c. 870, L. n. 178/2020	Risparmi certificati sul buoni pasto non erogati anno 2020		
Art. 11, c. 1, lett. b), D.L. n. 135/2018	Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.		
Art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019	Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno		
Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.		
Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022		507,00 €
Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022	Scelta dell'Ente	
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE			507,00 €

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	10.716,51 €
--	--------------------

RIEPILOGO RISORSE	
Risorse Stabili soggette a limite	8.800,07 €
Risorse Stabili NON soggette a limite	1.409,44 €
Totale Risorse Stabili	10.209,51 €
Risorse Variabili soggette a limite	- €
Risorse Variabili NON soggette a limite	507,00 €
Totale Risorse Variabili	507,00 €
Totale Fondo soggetto a limite	8.800,07 €
Totale Fondo NON soggetto a limite	1.916,44 €
Fondo PO e Risultato	13.560,00 €
Eventuale decurtazione per superamento limite 2016	- €
Fondo Risorse Decentrate	10.716,51 €





