COMUNE DI POGGIO RENATICO
(Provincia di Ferrara)

VERBALE N. 3/2023

In data **31/10/2023**, sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato normativo valevole per il triennio 2023-2025 e accordo economico annuale relativo alle modalità di utilizzo del salario accessorio per l'anno 2023 *(Allegati A e A1)* in rappresentanza della parte pubblica e della parte sindacale, i componenti delle delegazioni trattanti così costituite:

Delegazione parte datoriale: Dott. Veronese Pietro – Segretario Generale - Presidente

Delegazione parte sindacale:
CGIL FP: Sig. Marco Righi
CISL FP :Sig.ra Rea Mariarosaria
UIL FPL : Sig. DANIELE NARDONE
Cisal: _____

RSU: Sig. Candini Alessandro
RSU: Sig.ra Giambi Anna Maria
RSU: Sig.ra Pilati Catia
RSU: Sig. Cufaro Gerardo

RICHIAMATI i seguenti atti:

- deliberazione di G.C. n. 109 del 07/12/2022, con la quale è stata approvata la nuova composizione della delegazione di parte datoriale ,la quale risulta attualmente composta come di seguito indicato:
  - Segretario Comunale/Generale: Membro con funzioni di Presidente;
  - Responsabile Area Ragioneria-Bilancio-Economato – Personale : Membro con funzioni di Vice Presidente;
  - Responsabile Area Servizi Generali: Membro;

  ed inoltre ha provveduto ad autorizzare la delegazione trattante di parte datoriale, come costituita ad attivarsi per aprire i confronti e le contrattazioni, nelle modalità previste dal nuovo CCNL, ed ad approvare lo schema di preintesa del CCDI giuridico 2023-2025 ed accordo economico 2023 e relativi allegati;

- determinazione del Responsabile dell'Area Ragioneria, Bilancio Economato Personale n. 251 del 22/06/2023, avente per oggetto: "*COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DI PARTE STABILE PER L'ANNO 2023 DEL COMUNE DI POGGIO RENATICO, AI SENSI DELL'ART. 79 COMMA 1 E 1 BIS DEL CCNL 2019-2021 DEL 16/11/2022 - COMPARTO FUNZIONI LOCALI*", con la quale si è provveduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate di parte stabile per l'anno 2023, che ha determinato le risorse decentrate stabili destinate al finanziamento della retribuzione accessoria del personale, al fine di dare corso alle successive procedure necessarie per addivenire alla sottoscrizione del nuovo contratto collettivo di lavoro integrativo decentrato giuridico 2023-2025 e relativo accordo economico per l'anno 2023;

- deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 20/07/2023 avente per oggetto: *"FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILE ANNO 2023 DEL COMUNE DI POGGIO RENATICO. LINEE DI INDIRIZZO IN MERITO ALLA QUANTIFICAZIONE DEGLI INCREMENTI E CONTESTUALE AUTORIZZAZIONE ALL'INSERIMENTO DELLE RISORSE DA PORRE A CARICO DEL FONDO VARIABILE - ANNO 2023, IN RELAZIONE ALL'ART. 79 COMMI 2),3), 5), DEL CCNL 2019-2021 DEL 16/11/2022."*, con la quale sono state disposte le nuove linee di indirizzo e direttive per la negoziazione, unitamente alle strategie necessarie che la delegazione di parte pubblica deve perseguire nella contrattazione economica per l'anno 2023 e giuridica per il triennio 2023-2025;

- determinazione n. 290 del 21/07/2023, avente per oggetto: "*COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE COMPLESSIVO DI PARTE STABILE E VARIABILE PER L'ANNO 2023 DEL COMUNE DI POGGIO RENATICO, AI SENSI DELL'ART. 79 DEL CCNL 2019-2021 DEL 16/11/2022 - COMPARTO FUNZIONI LOCALI*", con la quale si è provveduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate complessivo di parte stabile e variabile, per l'anno 2023

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

- relazione tecnico-finanziaria sulla costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023 del comune di Poggio Renatico, ai sensi dell'art. 79 del ccnl 2019-2021 del comparto funzioni locali, redatta dalla Responsabile dell'Area Ragioneria Bilancio Economato Personale in data 25/07/2023 – Prot. 11761;

- Verbale n. 17 del 10/08/2023 dell'organo di revisione con cui è stata rilasciata la certificazione con riferimento alla costituzione del fondo complessivo delle risorse del Comune di Poggio Renatico l'anno 2023;

- pec prot. 13257 del 10/08/2023 con la quale gli atti di costituzione del fondo 2023 sono stati trasmessi alla parte sindacale;

- pec prot. 14383 del 06/09/2023, con la quale l'ente ha trasmesso alla parte sindacale il primo schema di pre intesa di contratto collettivo decentrato giuridico valevole per il triennio 2023-2025 e di accordo economico per le modalita' di utilizzo del salario accessorio per l'anno 2023;

- pec prot. 14794 del 14/09/2023, con la quale è stata convocata la delegazione trattante;

- verbali di contrattazione tra la parte pubblica e sindacale conservati agli atti dell'ente;

- pec prot. 15992 del 09/10/2023, con la quale l'ente ha trasmesso alla parte sindacale lo schema definitivo di pre intesa di contratto collettivo decentrato giuridico valevole per il triennio 2023-2025 e di accordo economico per le modalita' di utilizzo del salario accessorio per l'anno 2023;

- Preintesa di contratto collettivo decentrato normativo valevole per il triennio 2023-2025 e di accordo economico per le modalita' di utilizzo del salario accessorio per l'anno 2023, sottoscritta dalla delegazione trattante di parte pubblica e sindacale con Verbale n. 2 in data 13/10/2023 prot. n. 16304;

- Relazione Illustrativa tecnico-finanziaria" del 16/10/2023 prot. 16366 a firma della Responsabile dell'Area Ragioneria Bilancio Economato Personale, prevista dall'art.40, comma 3 sexies del D.Lgs.165/2001;

- parere favorevole dell'organo di revisione reso con Verbale n. 21 in data 20/10/2023, - registrato al P.G. dell'ente in data 23/10/2023 con n. 16719, volto a certificare ai sensi del comma 3-sexies del D.Lgs.165/2001 la conformità alle norme vigenti della preintesa di CCDI 2023-2025 normativo e accordo economico le modalità di utilizzo del salario accessorio per l'anno 2023, sottoscritta il 13/10/2023 prot. 16304 e la compatibilità economico-finanziaria di cui alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria stilata dalla Responsabile dell'Area Ragioneria Bilancio Economato Personale in data 16/10/2023 prot. num.: 16366;

- deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 26/10/2023 di autorizzazione al Presidente della delegazione trattante datoriale, alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo normativo valevole per il triennio 2023-2025 e accordo economico per le modalità di utilizzo del salario accessorio per l'anno 2023;

- pec prot. 16984 del 26/10/2023 di convocazione della delegazione per la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato normativo valevole per il triennio 2023-2025 e accordo economico per le modalita' di utilizzo del salario accessorio per l'anno 2023.

Tutto ciò premesso:

- Le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato valevole per il triennio normativo 2023-2025 e accordo economico per le modalità di utilizzo del salario accessorio per l'anno 2023 e allegati;

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

POGGIO RENATICO, IL 31/10/2023

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Per la parte Datoriale:		**Per la parte Sindacale:**	
Cognome e Nome	**Firma**	**Cognome e Nome**	**Firma**
Pietro Veronese - Presidente		Pilati Catia	
		Giambi Anna Maria	
		Cufaro Gerardo	
		Candini Alessandro	
		Righi Marco	
		Rea Mariarosaria	
		NARDONE DANIELE	

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

PREINTESA DI:

- ***CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO INTEGRATIVO DECENTRATO TRIENNIO 2023-2025 – Comparto Funzioni Locali (accordo normativo)***

- ***ACCORDO ECONOMICO PER LE MODALITA' DI UTILIZZO DEL SALARIO ACCESSORIO PER L'ANNO 2023 (Allegati A e A1)***

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI 2023-2025 si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", così come modificata dal D.Lgs. n. 75/2017, in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", così come modifcato dal D.Lgs. n. 74/2017.
- CCNL del comparto Funzioni Locali valevole per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022;
- CCNL precedenti al 16/11/2022, comparto Regioni-Autonomie Locali, per quanto ad oggi vigenti;
- stralcio di contratto collettivo decentrato integrativo valevole per il triennio 2019 – 2021 (accordo normativo) unito all'accordo per la determinazione dei criteri e principi generali che sovraintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio per il triennio 2019 – 2021 (accordo economico), modificato per l'anno 2020 con Verbale N. 4 della seduta della delegazione trattante tenutasi in data 04/11/2020 e modificato ed aggiornato per l'anno 2021 in data 5/11/2021 prot. 17761, di cui al verbale n. 4/2021;
- stralcio di contratto collettivo decentrato valevole per l'anno 2022 e di accordo per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio per l'anno 2022 e allegati sottoscritta in data 4/11/2022 prot. 18454, di cui al verbale n. 2/2022;
- Regolamento comunale Uffici e servizi vigente approvato con DGC n. 103 del 30/12/2020;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente non titolare e titolare di posizione organizzativa, vigente dal 2023, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 24/02/2023;
- Art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 il quale prevede che, nelle more dell'emanazione di specifica disciplina a livello di contrattazione collettiva nazionale in materia di armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs, n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016; e che a decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato".
- Art. 11, comma 1, del D.L. n. 135/2018 c.d. "Decreto Semplificazioni" del 14/12/2018, convertito con modificazioni in L. n. 12 del 11/02/2019, il quale dispone che: "*In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilita' finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico;*"
- Art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018 c.d. "Decreto Semplificazioni" del 14/12/2018, convertito con modificazioni in L. n. 12 del 11/02/2019, il quale dispone che: "*Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del*

contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato gia' attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore";

- Art. 33 del D.L. n. 34 del 30/04/2019, c.d. " Decreto Crescita", convertito con modificazioni in L. 58 del 28/06/2019 e relativo DPCM 17/03/2020;

Art. 2 – Specifiche premesse in merito alla durata, materie disciplinate, decorrenza, del contratto

1. Le parti convengono nello stabilire le seguenti premesse:
   - vista la decorrenza del nuovo CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/11/2022 e la sua naturale scadenza fissata al 31/12/2021;
   - le notevoli innovazioni apportate dal medesimo CCNL, sia nell'ambito della costituzione e di utilizzo dei fondi delle risorse decentrate, che nell'ambito delle relazioni sindacali richiedenti ad entrambe le parti notevole tempo di studio delle nuove disposizoni, al fine di assicurarne la corretta applicazione;
   - viste le molteplici materie che il CCNL riserva alla contrattazione collettiva integrativa, disciplinate all'art. 7 del medesimo contratto collettivo nazionale di lavoro, attinenti ad ambiti fortemente distinti tra loro;
   - tenuto conto che l'entrata in vigore del CCNL 2019-2021 non disapplica in alcun modo i contratti integrativi decentrati precedetemente sottoscritti che pertanto continueranno ad avere efficacia fino ad una loro modifica;

tutto ciò premesso:

a. si stabilisce che al fine di assicurare la massima funzionalità dell'azione amministrativa, il presente contratto collettivo decentrato sarà volto a disciplinare al momento le materie di seguito elencate all'art.6 e che successivamente si provvederà, attraverso apposite appendici al presente documento, ad integrare quanto ad oggi si ritiene di non contrattare, dando atto che il presente documento costituisce pertanto uno stralcio di quanto il CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022, considera all'art. 8 "contratto collettivo integrativo";
b. si ritiene comunque di attribuire al presente documento giuridico validità triennale: 2023-2025, in considerazione del fatto che:
   - anche lo stesso CCNL, all'art. 8, comma 1 prevede che il contratto collettivo integrativo abbia durata triennale;
   - il CCNL 2019 – 2021 nonostante presenti naturale scadenza al 31/12/2021, prevede, al comma 4 dell'art. 2 del CCNL, la possibilità che lo stesso si rinnovi tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo PEC, almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta inoltre si prevede che le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCNL;
   - la costituzione del fondo risorse decentrate, effettuato con apposti atti da parte dell'ente, è ad oggi a valenza per l'anno 2023 e sarà costituito per gli anni successivi con appositi atti e con apposita contrattazione decentrata della parte economica ;
c. pur avendo stabilito al precedente punto b) che la durata del presente contratto collettivo integrativo di parte giuridica sia triennale (2023-2025), data la non disapplicazione automatica del precedente CCDI 2019-2021 applicato anche con riferimento nel 2022, secondo quanto sottoscritto in data 4/11/2022 prot. 18454, da parte del nuovo CCNL 2019-2021 e considerato l'esiguo arco temporale riferito all'anno 2023, ancora passibile di regolamentazione, si stabilisce che la parte normativa del presente contratto collettivo integrativo avrà decorrenza dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI, così come sarà specificato anche successivamente nel presente documento e fino al 31/12/2025. Pertanto l'annualità 2023 sarà regolata, sino alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI, secondo i principi e criteri stabiliti nel precedente CCDI 2019-2021 e 2022, sottoscritti dalla Delegazione trattante, di cui tutt'ora sono in corso la produzione degli effetti economici ad esso connessi, ad eccezione:
   - delle innovazioni, apportate a seguito delle linee di indirizzo fornite dalla Giunta Comunale, di cui alla DGC n. 48 del 20/07/2023;
   - e dell' adeguamento, ai principi contenuti negli artt. 80 e 81 del CCNL 2019-2021, come dettagliatamente descritto di seguito all'art. 9, del presente documento, che incideranno per quanto di competenza già su tutta l'annualità 2023;
d. a far data dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI, l'annualità 2023 sarà pienamente regolata dalle disposizioni normative contenute nel presente CCDI 2023-2025.
e. Per quanto riguarda l'accordo economico 2023 relativamente alle modalità di utilizzo del salario accessorio, di cui agli Allegati A e A1, si specifica che poiché i suddetti documenti sono appositamente volti alla disciplina dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili, negli anni dal 2023-2025, per la contrattazione integrativa, essi sono pertanto pienamente valevoli a far data dal giorno successivo alla sottoscrizione del CCDI 2023-2025, mentre restano regolate secondo le precedenti disposizioni ed indennità vigenti da CCDI

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

2022, appositamente richiamate per quanto intercorso dal 1° di gennaio 2023 al giorno della sottoscrizione definitiva del presente CCDI 2023-2025, eccetto quanto in contrasto con le norme del vigente CCNL del 16/11/2022.

Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Tenuto conto di quanto indicato al sopra riportato art. 2) la durata del presente contratto:
   - concerne il periodo decorrente dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI al 31 dicembre 2025, per la parte giuridica, ad eccezione delle specifiche definizioni e regolamentazioni degli obiettivi dell'ente che si intendono perseguire o mantenere durante il triennio di riferimento e degli adeguamenti ai principi contenuti negli artt. 80 e 81 del CCNL 2019-2021, come già indicato nell'art. 2, comma 1, Lett. c) del presente stralcio di contratto decentrato, considerati già vigenti a far data dal 01/01/2023.
   - concerne il periodo dal 1° gennaio 2023 alla data di sottoscrizione del presente CCDI per la parte economica di cui al CCDI 2022 vigente e per quanto concerne dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto fino al 31 dicembre 2023, secondo il presente contratto;
2. Per il principio della ultrattività dei contratti integrativi si da altresì atto che il presente contratto conserverà la sua efficacia sino alla stipulazione di successivo contratto, per le parti non in contrasto con la contrattazione collettiva nazionale e fatto salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

3. Si da atto fin d'ora che gli Allegati A) e A1) parti integranti e sostanziali al presente documento, costituiscono per l' annualità di riferimento una quantificazione previsionale dei singoli istituti regolati dal presente contratto e dal precedente CCDI 2022, e che:
   - eventuali risparmi che si verranno a determinare al termine dell'esercizio successivamente alla data di stipula del presente contratto saranno destinati totalmente al finanziamento della performance del personale, fatta eccezione per le risorse aggiuntive stanziate:
     - ai sensi delle diverse fattispecie contemplate dalla lett. c) dell'art. 67, comma 3 del CCNL 2016 – 2018, confluite nell'art. 79 comma 2 lett a) le quali, qualora non fossero effettivamente impiegate durante i periodi di riferimento, costituiranno economie di bilancio.

4. In merito a quanto indicato al precedente comma 3 si specifica quanto segue:
   - le risorse stanziate tra le risorse variabili ai sensi delle diverse fattispecie contemplate dalla ex Lett. c) dell'art. 67, comma 3 del CCNL 2016 – 2018, a titolo di incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e art. 45 del D.Lgs 36/2023 ed eventualmente a titolo di incentivi per accertamenti IMU e TARI, di cui al comma 1091 dell'art. 1 della L. n. 145/2018, seguono la specifica disciplina prevista dai relativi vigenti regolamenti già approvati, o che saranno contrattati successivamente alla sottoscrizione del presente CCDI durante il triennio di riferimento. Per tali risorse stanziate e destinate a questi istituti verrà determinata la riduzione, a consuntivo, qualora non fossero effettivamente impiegate;
   - le risorse stanziate tra le risorse variabili ai sensi della ex Lett. c) dell'art. 67, comma 3 del CCNL 2016 – 2018, a titolo di compensi al personale corrisposti dall'Istat per le attività svolte in occasione del Censimento Permanente della Popolazione e delle Abitazioni, per le quali il Comune di Poggio Renatico figura tra gli enti sorteggiati e partecipanti, saranno ripartite secondo le indicazioni contenute nelle disposizioni impartite dall'Istat, e con riferimento alla quota di partecipazione alle attività dei diversi dipendenti coinvolti;

5. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della Delegazione Trattante Datoriale;

6. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente Contratto le parti si incontrano entro venti giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

7. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura prevista dai CCNL. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della sua vigenza la clausola controversa.

8. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

9. Le Parti si riservano di riaprire la presente procedura di contrattazione integrativa qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

10. La Delegazione trattante Sindacale potrà richiedere incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta

Art. 4 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale aventi qualifica non dirigenziale e assimilati (es. titolari di Elevate Qualificazioni), in servizio presso il Comune di Poggio Renatico, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate. Il presente contratto si applica altresì al personale assunto a tempo determinato presso l'ente (compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro e gli scavalchi d'eccedenza di cui all'art. 1, comma 557, della legge 311/2004).

2. Ad integrazione di quanto riportato al comma 1), tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle eventuali selezioni per le progressioni economiche si seguito previste, agli incentivi ed ai compensi alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

3. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

4. Al personale dipendente titolare di Elevata Qualificazione si applicano unicamente i contenuti di cui all'art. 15, rubricato *"Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree"* e i contenuti dell'art. 17 ribricato*: Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (Art. 17 CCNL 16/11/2022).*

5. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo verranno negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

6. Il presente contratto decentrato, sostituisce ogni precedente accordo in materia salvo diversa decorrenza stabilita all'interno di specifici articoli e salvo non quanto più disciplinato e o esplicitamente abrogato.

7. Per il principio di ultrattività dei contratti si dà altresì atto che il presente contratto conserverà la sua efficacia sino alla stipulazione di successivo contratto, per le parti non in contrasto con la contrattazione collettiva nazionale e fatto salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Tipologie di relazioni sindacali

1. Si da atto che le relazioni sindacali, previste dal CCNL 2019-2021 ed attuabili presso il Comune di Poggio Renatico risultano essere le seguenti:

a. Informazione:

- L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
- Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

- L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, titolari della contrattazione integrativa, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
- Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevedano le successive tipologie di relazioni sindacali: confronto e la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione, ed inoltre si prevede l'informativa sindacale, come sopra disciplinata, per qualunque altro fatto o atto che possa avere ricaduta sul singolo dipendente.
- Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale ed ogni altro atto per il quale la legge prevede il diritto di informativa alle OO,.SS. L'informazione di che trattasi deve essere resa almeno 5 gg. lavorativi prima dell'adozione degli atti.

b. <u>Confronto:</u>

- Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
- Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
- Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali, di cui all'art. 7 comm 2 del CCNL 2019-2021, :

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
c) l'individuazione dei profili professionali;
d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;
h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL 2019-2021 (solo per gli enti con più di 70 dipendenti);
o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione);
p) gli andamenti occupazionali;
q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico;

c. <u>Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie:</u>

- La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2019-2021 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti sotto riportati, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al successivo punto.
- <u>I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:</u>
  a) la RSU;
  b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019-2021 comparto Funzioni Locali.

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

e vengono denominati nel presente CCDI Delegazione di parte Sindacale.

- I componenti della Delegazione di parte Datoriale individuati con deliberazione della Giunta Comunale, tra i quali è individuato un Presidente ed in sua assenza un Vice Presidente;

- Sono oggetto di contrattazione integrativa le seguenti materie:

a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come 15 rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;
t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

Art. - 6 Materie disciplinate dal presente contratto collettivo decentrato: Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Come indicato dal precedente art. 2, il presente contratto collettivo integrativo è volto a disciplinare al momento solamente alcune delle materie oggetto di contrattazione integrativa come sopra elencate, rimandando ad apposite appendici al presente documento, le discipline delle ristanti materie;

2. Nel dettaglio le materie che si contrattano nel presente documento sono:

a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 2019-2021, tra le diverse modalità di utilizzo;
b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
c) la definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come 15 rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021,entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla conttrattazione collettiva;
h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2019-2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concerneneti la salute e sicurezza sul lavoro;
o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022;
p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entratta e in uscita, al fine di conseguire una maggior conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla profesionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione del lavoro;
v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 del CCNL 16/11/2022,
ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

3. Si da atto che:

- per quanto previsto alla lett. g) dell'art. 7, comma 4 del CCNL 2019-2021 tra le materie oggetto di contrattazione denominata: "*criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva*", fermo restando quanto riportato nel presente CCDI, riferito a specifici regolamenti già vigenti o definiti in occasione della sottoscrizione del presente, in materia,verranno attivate all'occorrenza se necessario, distinte procedure di contrattazione integrativa in occasione della necessità di adozione di specifici regolamenti attinenti alle suddette fattispecie;
- per quanto riguarda le materie oggetto di contrattazione afferenti alla definizione del nuovo assetto delle Elevate Qualificazioni, le stesse vengono ricomprese nel presente CCDI.
- L'ente ha provveduto da ultimo a deliberare con DGC n. 48 del 09/05/2019 il regolamento per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizioni organizzative e dei criteri di

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

graduazione delle posizioni organizzative per l'attribuzione della relativa indennità di posizione, ai sensi del CCNL 2016 – 2018 di Comparto. Con la citata deliberazione di giunta n. 48/2019, ha provveduto altresì alla graduazione delle posizioni organizzative del Comune di Poggio Renatico. Con Decreto Sindacale n. 13 del 18/05/2022 risultano da ultimo formalmente attribuiti i vigenti incarichi di Elevate Qualificazioni (ex Posizioni Organizzative.

- L'ente dovrà provvedere all'adeguamento del regolamento per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione e dei criteri di graduazione delle elevate qualificazioni, per l'attribuzione della relativa indennità di posizione, adeguando il tutto alla normativa di contratto collettivo vigente, riguardante la trasformazione degli incarichi di ex posizioni organizzative, in incarichi di Elevate Qualificazioni.
- le restanti materie, non contemplate nel presente contratto, previste dal comma 4 dell'art. 7 del CCNL 2019-2021, saranno contrattate il più possibile suddividendole per attinenza di argomenti da trattare;

4. In merito ai tempi e alle procedure della contrattazione collettiva integrativa, si fa espresso richiamo ai principi generali previsti dall'art. 8 del CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni locali.

TITOLO III
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 7 - Costituzione del fondo risorse decentrate

1. Il "Fondo risorse decentrate", è costituito secondo la disciplina dettagliatamente riportata nell'art. 79 del CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali ed è suddiviso in tali parti:
   - **parte stabile** formata dalle risorse di all'art. 67, comma 1 e comma 2, lett. a),b) c),d), e), f), g) del CCNL 21/5/2018, a cui si sommano gli incrementi previsti all'art. 79 comma 1 lett b), c), d) nonché all'art. 1 bis del medesimo articolo;
   - **parte variabile** di alimentazione del fondo possibile in presenza delle condizioni previste dal comma 2 al comma 6, dell'art. 79 del CCNL 2019-2021;

2. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

3. La quantificazione del "Fondo risorse decentrate" operata dall'ente è comunicata tempestivamente alla Delegazione di parte Sindacale, per le successive attività;

4. Il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere variato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse stanziate.

5. Gli importi delle indennità di cui al presente contratto verranno determinate dalle parti con cadenza annuale in sede di contrattazione.

6. Il totale delle risorse così come risultanti dal primo comma del presente articolo, sarà utilizzato per l'anno 2023 per le finalità previste dal precedente CCDI 2022, sino alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI e per le finalità di cui ai successivi artt. 11 – 12 e 13, nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 80 del CCNL 2019-2021, a far data dalla dal giorno successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCDI, tenuto conto di quanto previsto all'art. 2 lett. c) del presente contratto e assicurando il perseguimento dei principi contenuti nell'art. 80 comma 3 e art. 81 del CCNL 2019-2021, come indicato al successivo art. 8). Per le annualità economiche disciplinate dal presente CCDI, la suddivisione è decisa con apposito accordo oggetto di contrattazione tra Delegazione di parte Datoriale e Delegazione di parte Sindacale.

7. Lo schema di suddivisione del Fondo, previa quantificazione da parte dell'Ente, per l'anno 2023 è allegata al presente contratto (Allegato A1);

8. Si conviene che gli Allegati A) e A1) al presente contratto di cui formano parte integrate e sostanziale,

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

costituiscono nel loro complesso, l'accordo economico per l'anno 2023, comprensivo della previsione relativa alla quantificazione di utilizzo del fondo 2023, secondo i vari isituti economici, da sottoscriversi prima di procedere alla remunerazione dei processi di ottimizzazione e consente di assumere l'impegno dei fondi per la medesima annualità.

Art. 8 – Salario accessorio (Art. 73 CCNL)

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili le seguenti voci di salario accessorio:
   a) premi correlati alla performance organizzativa;
   b) premi correlati alla performance individuale;
   c) premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL;
   d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 80 del CCNL.
   e) le progressioni economiche all'interno delle aree, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

- Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

- Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, a prescindere dall'appiattimento retributivo;
  b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; eventuale esame dei giudizi in contradditorio;
  e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
  g) sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'impegno dei fondi viene assegnato ai Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione (EQ) dell'ente fermi restando gli ambiti di intervento rimessi alla contrattazione collettiva. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del PIAO o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni area/settore, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

Art. 10 - Utilizzo del fondo risorse decentrate –disciplina generale delle indennità

1. Le parti visti i principi contenuti negli articoli 80 e 81 del CCNL 2019-2021, con il presente contratto, definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Tutte le indennità ricomprese nel presente contratto sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e non competono in caso di assenza dal servizio.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente titolo, è di competenza dei Responsabili di Area.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente CCDI 2023-2025 e Accordo economico 2023 (Allegati A e A1) sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio.
9. Tutte le disposizioni riportate si applicano dalgiorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI ed hanno validitià sino alla scadenza dello stesso, fermo restando il princio di ultrattività dei contratti integrativi già indicato nel presente documento e fatte salve eventuali modifiche che si potranno verificare durante il periodo di vigenza del presente contrattato. Per l'anno 2023, le indennità già contrattate che matureranno dal 1° gennaio 2023 sino alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI, verranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto decentrato.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente titolo, fermo restando quanto stabilito all'art. 3, comma 3 del presente CCDI, in merito alle indennità riconosciute a valere sugli incrementi variabili del fondo di cui alle Lett. c) dell'art. 67, comma 3 CCNL 2016 – 2018, potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare i premi correlati la performance dei dipendenti per ciascuna annualità di riferimento.

Art. 11 - Utilizzo del fondo risorse decentrate – premi correlati alla performance.

1. Le parti preso atto dei possibili utilizzi oggetto di contrattazione integrativa del fondo risorse decentrate previsti dall'art. 80 del CCNL 2019-2021, e dei principi generali disciplinanti le indennità di seguito previste, danno atto che con il presente CCDI si va a contrattare il finanziamento degli istituti di seguito elencati, garantento inoltre il rispetto di quanto disciplinato dal CCNL 2019-2021 e dai precedenti CCNL di comparto, per quanto ad oggi ancora vigenti:

A) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale.

1. Le parti definiscono che per tutte le annualità di riferimento del presente CCDI, anche se per l'anno 2023 parte dell'utilizzo delle risorse del fondo sarà regolato ancora dalle precendenti disposioni contenute nel CCDI 2019-2021, confermato anche nel 2022, e pertanto dovranno essere garantite le indennità già contrattate nel citato CCDI sino al termine della loro maturazione, oltre a quanto disciplinato nel presente CCDI a valere dal giorno successivo alla data di sottoscrizione dello stesso e ad eccezione delle innovazioni apportate a seguito delle linee di indirizzo fornite dalla Giunta Comunale con DGC n. 48 del 20/07/2023 e recepite con Determina del Responsabile dell'Area Ragioneria Bilancio economato Personale n. 290/2023, già operanti per l'intero anno 2023; dovranno essere comunque applicati i principi in materia di utilizzo del fondo risorse decentrate contenuti nei sopra citati artt. 80 e 81 del CCNL 2019-2021 e dunque che:
   - le risorse contenute nel fondo decentrato di parte stabile per tutte le annualità considerate e necessarie per la corresponsione delle fattispecie previste dall'art. 80, comma 1 del CCNL 2019-2021 siano escluse dalla contrattazione integrativa. Delle stesse è stata effettuata una quantificazione preventiva da parte Responsabile dell'Area Ragioneria Bilancio Economato Personale, di cui si prende atto, ricordando, come già espresso nel presente CCDI che gli eventali risparmi derivanti dalla corresponsione di detti istituti non soggetti a contrattazione integrativa, saranno interamente destinati al finanziamento dei premi correlati alla performance del personale;
   - la quota di risorse del fondo risorse decentrate che residua dalla quantificazione preventiva degli utilizzi previsti, per ciascuna annualità di riferimento, denominata *"Disponibilità per premi correlati alla performance"*, volta a remunerare la generale produttività collettiva del personale, venga suddivisa tra i seguenti utilizzi previsti dall'art. 80, comma 2 lett. a e b) del CCNL 2019-2021:

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

a. **premi correlati alla performance organizzativa** intesa quale grado di realizzazione degli obiettivi della struttura di appartenenza del dipendente ed è direttamente collegata alla valutazione della performance organizzativa conseguita dai responsabili apicali in relazione al grado di realizzaizone degli obiettivi della struttura apicale di diretta responsabilità. Alla performance organizzativa è destinato un importo non superiore al 30% delle risorse di parte stabile residuali rispetto agli utilizzi previsti;

b. **premi correlati alla performance individuale,** valutata con riferimento a criteri – fattori omogenei per tutti i dipendenti, a cui sono destinate almeno una quota pari al 30% delle risorse del fondo di parte variabile previste, al netto di quelle stanziate ai sensi delle Lett. c), f) e g) dell'art. 67, comma 3 del CCNL 2016 – 2018, richiamato dall'art. 79 comma 2 lettera a) del CCNL 2019-2022, oltre che un importo non inferiore al 70% delle risorse di parte stabile residuali rispetto agli utilizzi previsti;

2. A tal fine si evidenzia che il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente, approvato con DGC n. 13 del 24/02/2023, consente di valutare distintamente ciascun dipendente;

3. per le annualità considerate dal presente CCDI valgano i principi disciplinanti la differenziazione del premio individuale, previsto dall'art. 81 del CCNL 2019-2021 indicati nel successivo punto B).

B - Differenziazione del premio individuale

1. Le parti stabiliscono che, ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2019-2021, ai dipendenti che nel corso del triennio di riferimento conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, venga attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett.b) del CCNL 2019 - 2021, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi riportati nell'Accordo economico annuale.

Art. 12 - Utilizzo del fondo risorse decentrate: Indennità condizioni di lavoro – Art. 70-bis CCNL 2016 – 2018, come modificata dall'art. 84 bis del CCNL 2019-2021.

1. E' prevista "l'indennità condizioni di lavoro" in cui la stessa è destinata alla remunerazione dello svolgimento delle seguenti attività stabilite dal CCNL 2016 – 2018 all'art. 70-bis, comma 1:

a) disagiate;

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

2. La presente disciplina relativa alle fattispecie previste di "indennità condizioni di lavoro" previste dall'art. 70-bis del CCNL 2016 – 2018, come modificato dall'art. 84 bis del CCNL 2019-2021, trova applicazione con decorrenza dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo e a valere fino al 31/12/2025.

A) ATTIVITA' DISAGIATE

1. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

   - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

   Vengono individuate a titolo esemplificativo le seguenti figure purché caratterizzate da uno dei fattori di disagio sopra indicati:

a) personale esposto a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti a ogni situazione climatica ecc.);
b) personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi.

2. si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, per il valore giornaliero quantificato riportato nell'Accordo economico di cui all'allegato A) al presente CCDI 2023-2025;

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

3. L'erogazione dell'indennità di disagio al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, con riferimento a quanto maturato al termine del periodo di riferimento, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presente, e sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio, pertanto non saranno utili al conteggio le assenze per ferie, malattia ed ogni altra assenza per l'intera giornata.

B) <u>ATTIVITÀ A RISCHIO, e pertanto pericolose o dannose per la salute</u>

1. si qualificano come attività esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute, le seguenti prestazioni di lavoro svolte in via continuativa dal dipendente che contemplino:

a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici, compreso attività con mansioni rivolte ad utenza che versa in grave disagio sociale ;

d. prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

2. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti sopra esposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto all'indennità di rischio) che sono di esclusiva competenza degli incaricati di Elevata Qualificazione .

3. per le attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute si prevede una indennità giornaliera quantificata secondo quanto riportato nell'Accordo economico di cui all'allegato A) al presente CCDI 2023-2025;

4. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

5. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

6. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti sopra esposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza degli incaricati di Elevata Qualificazione.

7. A titolo meramente esemplificativo, rientra nella fattispecie sovra esposta il seguente personale di servizio afferente ai seguenti profili professionali: cuochi- aiuto cuochi-inservienti operanti presso gli asili nido di competenza comunale – inservienti operanti presso gli uffici comunali – operai addetti al servizio manutentivo - dipendenti che fanno uso continuativo di veicoli di servizio, assistenti sociali esposti a situazioni di rischio con utenza che versa in grave disagio sociale , ecc;

8. L'erogazione dell'indennità avviente annualmente, con riferimento a quanto maturato al termine del periodo di riferimento, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presente, e sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio, pertanto non saranno utili al conteggio le assenze per ferie, malattia ed ogni altra assenza per l'intera giornata.

C) <u>MANEGGIO VALORI</u>

1. L'indennità correlata ad attività implicanti il maneggio valori, compete ai dipendenti adibiti in via continuativa, intendendo come tale espressione per almeno la metà delle giornate lavorative mensili utili, a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "Agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

di cassa. Si considera "maneggio di valori" il maneggio di: denaro contante, buoni pasto, buoni carburante, ecc…);

2. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti sopra esposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto all'indennità di maneggio valori, che sono di esclusiva competenza del Funzionario titolare di incarico di Elevata Qualificazione;

3. L'erogazione dell'indennità compete al personale dipendente nominato "Agente Contabile", avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
   - dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
   - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
4. L'indennità di maneggio valori è commisurata entro i valori minimi e massimi giornalieri previsti dal vigente CCNL, secondo l'importo stabilito nell'Accordo economico di cui all'allegato A) al presente CCDI 2023-2025;

5. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviente annualmente, con riferimento a quanto maturato al termine del periodo di riferimento, sulla base dei rendiconti resi dagli agenti contabili e dai dati dati desunti dal sistema di rilevazione delle presente dei giorni di effettiva presenza in servizio utili ai fini del maneggio.

Art. 13 - Utilizzo del fondo risorse decentrate: Indennità per specifiche responsabilità – Art. 84 del CCNL 2019-2021.

- L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL viene erogata sulla base dei seguenti criteri generali:
  a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario titolare di EQ, con atto scritto e adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree di cui alla tabella A del CCNL (non titolari di EQ);
  b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
  c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

2. A titolo esemplificativo, si individuano le seguenti figure professionali:
   a) referente anticorruzione;
   b) referente trasparenza;
   c) amministratore di sistema;
   d) DPO;
   e) responsabile suap;
   f) capo squadra operai;
   g) personale che svolge attività di coordinamento e di organizzazione di almeno n. 2 unità di personale adibito al servizio manutentivo esterno che opera presso l'ente escluso il dipendente eventualmente beneficiario dell'indennità stessa.
   h) responsabile di Presidio;
   i) personale che svolge compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe ed Ufficiale elettorale per lo svolgimento di attività di specifiche responsabilità;
   j) coordinatore del Servizio Sociale professionale delle aree minori, adulti, anziani e disabili o altre posizioni ritenute necessarie per il buon funzionamento dei servizi socio-assistenziali gestiti anche in forma associata;
   k) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP di cui al DLgs. n. 50/2016 e s.m.i
   l) personale coinvolto in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali.;

3. L'importo massimo annuo lordo dell'indennità di responsabilità ammonta € 3.000,00 euro annui lordi, elevabili fino ad un massimo di euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto.

5. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Area devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
c) coordinamento di risorse umane;
d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
e) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
g) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

6. L'erogazione dell'indennità non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro, comunque effettuate dal dipendente, utilizzandosi, ai fini della sua erogazione, il criterio della prevalenza del servizio effettivamente prestato calcolato con riferimento all'anno o al mese di competenza, a seconda del periodo di riferimento per il solo riconoscimento. E' mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi; è anno di servizio quello lavorato per almeno 180 giorni.

7. Le suddette indennità, in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). Sono fatte salve ulteriori specifiche, ai fini del suddetto proporzionamento, contenute negli atti di incarico per specifiche responsabilità e svolti per periodi inferiori all'anno qualora esistenti.

8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

9. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva del Responsabili di Area in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCDI.

10. Si conviene tuttavia che le indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 1 e 4, vengano determinate per il triennio di riferimento in complessive massimo dieci annuali.

11. L'importo dell'indennità è proporzionato rispetto ai seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa. I valori economici sono riportati nell'accordo annuale:
    a) per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma 5);
    b) per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al comma 5);
    c) per i dipendenti inquadrati nell' AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma 5) e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano almeno sei delle condizioni di cui al comma 5);
    d) per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma 5) e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano almeno quattro, ma non più di cinque, delle condizioni di cui al comma 5);
    e) per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma 5), per quelli dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma 5), per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI per i quali ricorrano almeno quattro delle condizioni di cui al comma 5);
    f) per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorra una delle condizioni di cui al comma 5), per quelli dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano due delle condizioni di cui 1 comma 5), per quelli dell'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma 5)e per quelli dell'AREA DEGLI OPERATORI per i quali ricorrono almeno quattro delle condizioni di cui al comma 5).

12. L'importo annuo è riparametrato in dodicesimi rispetto al periodo di esercizio della specifica responsabilità ;

13. Le parti concordano, in deroga a quanto previsto dal presente articolo, di continuare a dare attuazione a quanto previsto dalla vigente convenzione tra i comuni di Cento (capofila), Terre del Reno, Vigarano Mainarda e Poggio Renatico per la gestione associata dei servizi socio assistenziali, approvata con DCC n. 58 del 28/12/2021 a valere per il triennio 2022 – 2024.
    Dato che:
    - è previsto all'art. 7 della succitata convenzione che: "*Il Comune capofila può istituire con oneri a carico dei*

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

comuni associati e nell'ambito delle risorse del bilancio di previsione associato, previo accordo con le OO.SS., posizioni di particolare responsabilità come quella di Coordinatore del Servizio Sociale professionale delle aree minori, aduti, anziani e disabili o altre posizioni ritenute necessarie per il buon funazionamento del Servizio.";

- risulta, alla data di sottoscrizione del presente CCDI, formalmente attribuito dal Dirigente del Settore I Personale e V – Servizi alla Persona e Servizi Culturali del Comune di Cento l'incarico per le specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL 2016 – 2018, ai dipendenti assunti, dal Comune di Poggio Renatico e comandati integralmente alla gestione associata dei servizi socio assistenziali del Comune di Cento, per l'intera durata della stessa, aventi profilo professionale di Assistenti Sociali Cat. D per il periodo dal 01/01/2022 al 31/12/2024, per le seguenti motivazioni attestate dal Dirigente succitato: in considerazione del fatto che il ruolo ricoperto da detti dipendenti determina responsabilità connesse alla stesura di relazioni per il Giudice tutelare, per il Tribunale per i minorenni e alle valutazioni socio-professionali rese nell'ambito di un servizio associato, nochè tenuto conto che l'attività *de quo* è espletata con elevato livello di autonomia nella programmazione e gestione delle procedure e attività affidate in presenza di una tipologia di utenti complessa o per numerosità o per particolare qualificazione degli interventi affidati ed in presenza di un rapporto personale/cittadini residenti nei comuni associati inferiore di almeno del 10% del rapporto medio regionale previsto dalla deliberazione della Giunta Regionale del 7 luglio 2014, n. 1012 *" Approvazione delle Linee guida regionali per il riordino del Servizio sociale territoriale";*
- in considerazione della particolarità della questione l'ente ha altresì rivolto specifico parere all'Aran con nota prot. 5939 del 31/03/2022, volta a richiedere alla predetta Agenzia la conferma della possibilità di erogare detti compensi, previa contrattazione con le OO.SS., con diretta imputazione a carico del fondo delle risorse decentrate dell'ente, nonostante discendenti da incarichi per specifiche responsabilità conferiti da soggetti terzi.
- vista la risposta dell'Aran pervenuta al protocollo dell'ente in data 10/05/2022 al n. 8070, nella quale si afferma che "*ai dipendenti cui è stato conferito l'incarico di sepcifiche responsabilità, ai sensi della convenzione citata, deve essere erogato il compenso spettante e che la problematica esposta sia strettamente gestionale, rinvenibile non tanto nelle disposizioni contrattuali, quanto nelle previsioni dalla Convenzione.*".

Pertanto si conviene di imputare al fondo delle risorse decentrate del Comune di Poggio Renatico l'importo dell'indennità per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNl 2016 – 2018, discendente dagli atti di incarico formalmente attributiti dal Dirigente del Comune di Cento alle dipendenti assunte presso il Comune di Poggio Renatico e comandate alla gestione associata dei servizi socio assistenziali del Comune di Cento.

- le parti concordano, anche al fine di uniformare il trattamento accessorio degli assistenti sociali addetti al servizio associato in argomento, di remunerare lo svolgimento delle attività, individuate negli atti di incarico per specifiche responsabilità conferiti dal Dirigente del Settore I Personale e V – Servizi alla Persona e Servizi Culturali del Comune di Cento, come meglio sopra indicate, da parte dei lavoratori assunti dal Comune di Poggio Renatico, aventi profilo professionale di Assistenti Sociali Cat. D, non incaricati di posizione organizzativa e comandati integralmente alla gestione associata dei servizi socio assistenziali del Comune di Cento, per l'anno 2023.

Il valore annuo per l'anno 2023 delle indennità per specifiche responsabilità afferenti le assistenti sociali, è riportato negli atti di conferimento del Dirigente del Settore I Personale e V – Servizi alla Persona e Servizi Culturali del Comune di Cento, in deroga a quanto disposto dal regolamento dell'ente approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 29/04/2016;

Per la fattispecie in oggetto, si dà atto che risulta già effettuata l'individuazione degli aventi diritto con atto formale da parte del Dirigente del Settore I Personale e V – Servizi alla persona e Servizi Culturali del Comune di Cento competente, contenente anche le modalità di erogazione disposte dal dirigente medesimo .

Qualora la convenzione prosegua anche oltre il 2024 si conferma quanto sopra riportato per tutta la durata del presente CCDI.

Art. 14 - Compensi derivanti da disposizioni di legge.

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016, e art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. Al personale sia non titolare di incarichi di Elevata Qualificazione, che titolare di incarichi di EQ, destinatario di specifici trattamenti economici derivanti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, Lett. c) del CCNL 2016 – 2018, sopra elencati, da corrispondersi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e regolamenti dell'ente, si applicheranno le seguenti riduzioni al compenso spettante a titolo di premi correlati alla performance/indennità di risultato E.Q.:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 2016 – 2018	**Riduzione quota compenso performance dipendenti non titolari di E.Q e indennità di risultato dipendenti titolari di E.Q.**
Qualunque importo	20% dell'importo dell'incentivo percepito per particolari disposizioni di legge

3. Le riduzioni di cui al comma 2, alimenteranno il fondo dei compensi per la performance dei dipendenti non titolari di E.Q, nonché la ripartizione dell'indennità di risultato dei dipendenti titolari di E.Q, nell'ambito dei limiti complessivi imposti dalla normativa vigente.

4. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

5. Gli incentivi di cui al presente articolo, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

TITOLO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 15 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Le parti convengono che, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progessivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni, saranno effettuate annualmente progressioni economiche all'interno di ciascuna area (ex categorie), con attribuzione di uno o più "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Tali progressioni saranno effettuate annualmente per **non oltre il 50%** dei dipendenti aventi potenzialmente diritto ad accedere alla procedura, durante il corso del triennio di riferimento, da attribuirsi in modo selettivo ai lavoratori dell'ente in possesso dei requisiti di seguito descritti e secondo le modalità contrattate dalle parti, attraverso l'accordo economico per la determinazione dei criteri e principi generali relativi alle modalità di utilizzo del salario accessorio. L'ammontare delle risorse destinate alle progressioni economiche all'interno di ciascuna area, comprensive della quota della tredicesima, che saranno attribuite ai dipendenti selezionati nel corso del triennio, è definito annualmente nell'accordo

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

economico e dovrà trovare capienza esclusivamente nel limite delle risorse del fondo decentrato di parte stabile appositamente quantificate e rappresentate all'interno dell'allegato schema di utilizzo del fondo.

2. Le parti preso atto dei principi previsti dall'art. 14 del CCNL 2019-2021 in materia di progressione economica all'interno delle aree, fissano i seguenti criteri generali di accesso alla procedura in argomento e di riconoscimento delle suddette progressioni economiche che saranno validi per tutto il triennio di riferimento. Nello specifico l'accesso alle progressioni economiche all'interno delle aree e l'attribuazione delle stesse, nelle rispettive annualità di vigenza del presente contratto decentrato, fermo restando la necessità di sottoscrizione preventiva dell'accordo economico per ciascuna annualità di riferimento, attraverso il quale è adottata formalmente la decisione di attivare dell'istituto, sarà soggetta alle seguenti regole:

   a) potranno accedere esclusivamente i dipendenti che alla data del **1° gennaio di ciscuna annualità di riferimento** risultino:
      - ❖ assunti a tempo indeterminato ed in servizio presso l'Ente;
      - ❖ assunti a tempo indeterminato dall'ente e comandati e/o distaccati presso enti, amministrazioni e/o aziende. A tal fine si provvederà ad acquisire le informazioni e le eventuali valutazioni richieste all'ente utilizzatore in tempo utile per assicurare la partecipazione alla selezione da parte dei dipendenti;
      - ❖ assunti a tempo indeterminato tramite stabilizzazione ed in servizio presso l'ente. I periodi di lavoro a tempo determinato che hanno preceduto la stabilizzazione concorreranno ai fini della sussistenza del requisito di cui all'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL 16.11.2022, a condizione che siano stati prestati nella medesima categoria/area a cui si riferisce la progressione economica. Tali periodi rileveranno anche ai fini dei requisiti di ammissione.
   b) la decorrenza della selezione e quindi anche l'attribuzione dei differenziali stipendiali è fissata per ciascuna annualità al **1° gennaio** con obbligo di approvazione delle graduatorie per le progressioni economiche all'interno delle aree, entro il 31/12 dell'anno di decorrenza della attribuzione dei differenziali stipendiali;
   c) l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata **alla sola annualità** di riferimento per ciascun anno di attivazione dell'istituto in argomento;
   d) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi **3 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica . Pertanto il dipendente dovrà avere maturato, alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello della selezione, un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad almeno **36 mesi**, nell'area di appartenenza (ex categoria);
   e) possono partecipare i dipendenti che non hanno raggiunto il numero massimo di differenziali stipendiali previsti per l'area di appartenenza (tabella A allegata al CCNL 16.11.2022);
   f) per la partecipazione alla selezione è condizione necessaria l'assenza negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, o qualora 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;
   g) nel calcolo dell'anzianità della posizione economica sono compresi anche i periodi prestati presso altre pubbliche amministrazioni a parità di categoria o posizione giuridica, nei casi di mobilità in entrata presso l'ente ;
   h) il numero di differenziali stipendiali attribuibile in ciascuna area e per ciascun anno di riferimento, viene definito nell'accordo economico annuale, in coerenza con le risorse finanziarie messe a disposizione dall'ente per tale finalità
   i) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per ogni dipendente ammesso alla selezione annuale;
   j) verranno formulate graduatorie distinte tra il personale dipendente appartenente alle seguenti aree contrattuali: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;
   k) 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:
      1) **media delle valutazioni della performance individuale conseguite, riferite al triennio precedente**, o comunque delle ultime tre valutazioni individuali disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Al criterio di cui al presente punto1) è attribuito il peso **del 50% del totale.**
      Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore. I punteggi prevedono decimali arrotondati all'unità superiore se il numero successivo è pari o superiore a 0,5;

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

• le schede di valutazione della performance individuale di ciascun dipendente, titolare e non di incarichi di EQ, utili ai fini della formulazione delle graduatorie, di cui alla selezione in argomento coincideranno con quelle depositate agli atti d'ufficio del Servizio Personale del Comune, elaborate in virtù dei sistemi di misurazione e valutazione della performance vigenti presso il Comune di Poggio Renatico, nel triennio di riferimento;
• verrà altresì valorizzata, la valutazione della performance individuale conseguita dal dipendente avente diritto a partecipare alla selezione, nel corso di rapporti di lavoro a tempo determinato (no interinale) presso il Comune di Poggio Renatico, con mansioni del medesimo profilo e area di inquadramento qualificanti l'assunzione a tempo indeterminato presso il Comune di Poggio Renatico;
• saranno riparametrati i punteggi delle valutazioni effettuati con sistemi di valutazione differenti per i dipendenti provenienti da altre autonomie locali ed aventi diritto a partecipare alla presente procedura.

2) **Esperienza professionale**, intesa quale esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corripondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
L'esperienza si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato. Al criterio di cui al presente punto 2) a cui è attribuito il peso **del 40% del totale.** Il punteggio massimo previsto sarà assegnato al partecipante di ciascuna area contrattuale, che ha conseguito, alla data del 31/12 dell'anno precedente all'attivazione della procedura, il maggior periodo di prestazione resa con **valutazione positiva**, nel medesimo profilo od equivalente a quello di inquadramento al 31/12 dell'anno precedente all'attivazione della procedura. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore. I punteggi prevedono decimali arrotondati all'unità superiore se il numero successivo è pari o superiore a 0,5.
La valutazione positiva è riferita agli ultimi 3 anni, antecedenti l'indizione della procedura, nel corso dei quali un eventuale anno con valutazione negativa non verrà conteggiato.

3) **Capacità culturali e professionali**: a cui è attribuito il peso del **10% del totale** .
Le parti convengono che il criterio relativo alle capacità culturali e professionali è calcolato in ragione di **1** punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione inerenti ai compiti e doveri di servizio, debitamente attestati dal soggetto organizzatore con superamento dell'esame finale, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a 30 ore, sino ad un massimo di 10 corsi nel triennio di riferimento. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi lavoro, D.Lgs. 81/2008, Anticorruzione e trasparenza, HACCP; eccetera). I corsi di formazione già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa. Nel caso in cui venga conseguito, nel triennio precedente all'attivazione della procedura , un titolo di studio, inerente al servizio, superiore a quello richiesto per l' accesso dall'esterno, il lavoratore ha diritto a **3** punti. Il massimo punteggio attribuibile al criterio delle capacità culturali e professionali è pari complessivamente a 10.
In sede di prima applicazione solo per l'anno 2023, in regime transitorio, si valuteranno i titoli di studio inerenti al servizio, superiori a quello richiesto per l' accesso dall'esterno, conseguiti anche antecedentemente il triennio precedente all'indizione della procedura.

m) La somma del punteggio ottenuto sulla base dei criteri di cui ai punti 1), 2) e 3) della lett k) verrà poi maggiorata applicando le seguenti percentuali nel caso in cui si realizzino i relativi presupposti (si tiene conto anche delle progressioni economiche nella categoria ottenuto in applicazione dei precedenti contratti nazionali, eventualmente anche in altri enti dai quali il lavoratore sia transitato per mobilità con prosecuzione del rapporto di lavoro):

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

Anni compresi tra la decorrenza dell'ultima progressione economica e la decorrenza della progressione economica in svolgimento (le frazioni di anno non vengono arrotondate)	Maggiorazione del punteggio
6 anni	2%
7 anni o più	3%

n) nel caso in cui i dipendenti all'interno della medesima area di inquadramento, conseguano un uguale punteggio complessivo, secondo i criteri definiti alla lettera k), avrà diritto di precedenza nell'attribuzione della progressione all'interno delle aree secondo il seguente ordine:
   a) il dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nella valutazione del triennio precedente.
   b) In caso di ulteriore parità: il dipendente più anziano di età;

3. le modalità di valutazione dei dipendente si svolgono secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'ente;

4. La decisione di attivare per ciascun anno l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, è demandata alla sottoscrizione dell'accordo economico della medesima annualità di riferimento, nel quale sarà altresì rappresentato l'ammontare delle risorse di parte stabile del fondo destinate annualmente all'istituto in argomento;
5. La modalità di svolgimento delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree, per ciascun anno di vigenza del presente contratto decentrato, avverrà con le seguenti modalità:

- il Responsabile del Personale dell'Ente provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree, secondo i criteri definiti nei punti precedenti e nell'accordo economico dell'annualità di riferimento, mediante pubblicazione, per 15 giorni, di apposito avviso all'Albo Pretorio dell'ente, per la conoscenza da parte dei dipendenti interessati. Copia degli avvisi di selezione viene inviata alla R.S.U. e Organizzazioni Sindacali;
- i dipendenti interessati in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni, possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- il Servizio Personale dell'Ente si occuperà, a seguito delle domande pervenute di partecipazione alla selezione da parte di dipendenti interessati:
  - di provvedere all'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni sulla base delle istanze presentate dai dipendenti entro il termine riportato nell'avviso, previa verifica dei contenuti, secondo quanto conservato agli atti dell'ente. I candidati nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati fatta eccezione per i corsi di formazione per ciascuno dei quali dovrà essere prodotta specifica attestazione rilasciata dal soggetto organizzatore;
  - Al termine dell'attività di controllo, il servizio Personale predispone le graduatorie per ciascuna area di inquadramento, sulla base di criteri di cui ai commi precedenti.
- a conclusione del processo svolto dal Servizio Personale dell'Ente, di cui al punto precedente, il Responsabile del Personale, previo confronto con il Segretario Comunale, in qualità di Presidente della Delegazione Trattante Datoriale, predispone le distinte graduatorie stilate per area di inquadramento;
- le graduatorie, approvate da parte del Responsabile del Servizio Personale, vengono pubblicate, a cura del Servizio Personale, all'Albo Pretorio e diventano definitive ed efficaci, se nel termine di 15 giorni dalla pubblicazione non vengono presentati allo stesso servizio, ricorsi per eventuali errori od omissioni
- divenute esecutive le graduatorie di cui al comma precedente, il Servizio Personale provvede ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico.
- Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16/11/2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCDI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

TITOLO V
SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 16 - Trattamento economico polizia locale

1. Le disposizioni di seguito riportate afferenti, si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, con riferimento ai principi di cui agli artt. da 56 bis a 56 sexies del CCNL 2016-2018, integrati e o modificati dagli artt. 95 a 100 del CCNL 2019-2021:

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

A- Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato. Art. 56-ter CCNL 21/05/2018.

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019- 2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. 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 1^ aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.
5. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

B - Indennità di servizio esterno Art.100 CCNL 2019 - 2021.

1. Al personale di Polizia Municipale non titolare di incarico di EQ che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

2. Per "servizi esterni": si intendono quei servizi svolti in ambienti esterni rispetto all'ufficio e per attività di vigilanza (non amministrative).

3. L'ammontare dell'indennità giornaliera che compete al personale di cui al comma 1 è stabilito in sede di contrattazione economica.

4. L'indennità di cui al comma 1) compete al personale che svolge servizi esterni per almeno la metà delle giornate lavorative mensili utili ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. L'indennità di cui al comma 1) compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

5. L'indennità di cui al presente articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
   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;
   e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016 – 2018, come modificato dall'art 84 bis del CCNL 2019-2021 (indennità di condizioni lavoro).

6. L'indennità di servizio esterno è calcolata, tenuto conto di quanto su esposto e dei dati ricavati dala sistema di rilevazione delle presenze/assenze e liquidata dal Responsabile di Area sulla base dei servizi esterni effettivamente svolti dal personale adibito al servizio ed è erogata, di norma, il mese successivo al periodo di riferimento.

C- Indennità di funzione – Art. 97 CCNL 2019 - 2021.

1. E' prevista l'"indennità di funzione", ai sensi del CCNL 2019 – 20218 all'art. 97, prevedendo che la stessa sia destinata al personale di Polizia Municipale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito;

b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate:

- con riferimento alla sostituzione, espressamente indicata in apposito decreto sindacale, del Responsabile di Area, incaricato di EQ, comportante l'assunzione di tutte le funzioni ad esso attribuite dal TUEL, Statuto dell'ente e del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, di tutte le responsabilità tipiche dell'Area contrattuale di appartenenza compresa la sottoscrizione di atti a rilevanza esterna in tutti i casi di assenza e/o impedimento del Responsabile Area.

- Con riferimento all'esercizio di compiti e responsabilità connessi al grado rivestito , espressamente indicati con provvedimento del Comandante della Polizia Municipale/Responsabile di Area, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, secondo le seguenti fattispecie:

1. responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
2. coordinamento di risorse umane;
3. responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
4. attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
5. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
6. responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

c) In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza, con arrotondamento all'unità.

d) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

e) L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1) è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. L'importo complessivo annuo lordo da corrispondere per dodici mensilità destinato a finanziare l'indennità di funzione è riportato nell'Accordo economico annuale.

f) L'indennità di funzione, come sopra determinata viene erogata per 12 mensilità con cadenza mensile, proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

3. L'indennità di cui al presente articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL del 16/11/2022;
   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 del CCNL del 16/11/2022 ;
   d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
   e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL del 16/11/2022 (Indennità di specifiche responsabilità) ;
   f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

   I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal responsabile dell'Area interessata, sulla base delle risorse stanziate con il CCDI.

4. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCDI e per tutta la sua durata, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

D) - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada – Art. 98 CCNL 2019 - 2021.

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dal comune di Poggio Renatico, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti possibili finalità in favore del personale:

- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

E) - Compensi al personale adibito al conseguimento di obiettivi dell'ente, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione – art. 79 comma 2 lett. c), con riferimento alla Polizia Locale

Servizi di vigilanza e viabilità prestati dal personale appartenente al Corpo di Polizia Locale.

1. Ai sensi del comma 2 lett. c), dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, si prevede di destinare una quota annua secondo quanto riportato nell'accordo annuale, alla remunerazione dei trattamenti accessori del personale non titolare di posizione organizzativa, adibito al raggiungimento di obiettivi dell'ente , finalizzati a sostenere gli oneri dei trattamenti accessori del personale della polizia locale coinvolti in progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, come disposto con delibera di giunta, e recepito con Determinazione del Responsabile del Personale, di costituzione complessiva del fondo risorse decentrate annuale. Gli specifici obiettivi che si intendono perseguire o mantenere, durante il triennio di riferimento, ricavabili nel piano delle performance contenuto nel PIAO approvato dalla giunta comunale annualmente, da finanziarsi prioritariamente attraverso gli stanziamenti posti ad incremento del fondo risorse decentrate di parte variabile di cui al sopra citato articolo.

Le parti prendono atto di quanto sotto definito da parte del comandante della Polizia Locale in merito al:

Sistema di geolocalizzazione di apparati elettronici di tipo radio ricetrasmittenti e veicolari

Allo scopo di perseguire la preminente finalità di garanzia della sicurezza e dell'incolumità degli operatori in servizio sul territorio, nonché di ottimizzare il dislocamento del personale e dei veicoli di polizia, l'Ente rappresenta e dichiara la necessità di procedere all'installazione di un sistema di localizzazione satellitare ('geolocalizzazione') sia sui veicoli di servizio, sia sulle radio ricetrasmittenti in dotazione ai singoli operatori.

Nel rispetto delle disposizioni previste dalla vigente normativa comunitaria e nazionale in materia di protezione dei dati personali (Reg. EU 2016/679 GDPR - D.Lgs. 196/2003 Cod. Privacy come rinnovato dal D.Lgs. 101/2018), come pure avendo riguardo alle cautele più volte evidenziate dal Garante Privacy italiano, l'Ente, quale Titolare del trattamento, può lecitamente effettuare trattamenti di dati riferiti ai propri dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni istituzionali.

Tuttavia, posto che il trattamento in esame avviene nel contesto del rapporto di lavoro e che il sistema consente di ricostruire, anche indirettamente, l'attività degli operatori in servizio, preme evidenziare la prevista adozione di specifiche misure di sicurezza per la protezione dei dati personali e il prescritto rilascio di adeguata informativa ai lavoratori stessi.

I dispositivi non sarebbero assegnati in maniera fissa agli stessi soggetti, bensì forniti in dotazione, di volta in volta, all'inizio del turno di servizio e secondo la tabella giornaliera predisposta, con assegnazione di un codice di identificazione per i veicoli e i dispositivi mobili radio. I dati, disponibili in tempo reale su terminale presso la Centrale Operativa, saranno accessibili esclusivamente all'addetto al servizio, o ad un suo delegato, e ai superiori autorizzati; in ogni caso il sistema verrebbe a prevedere accessi autorizzati tramite assegnazione di credenziali di autenticazione differenziate e limitazione dei profili autorizzati alla modifica e all'estrazione dei dati.

Le informazioni riferite ai dipendenti impiegati nel servizio, la cui identificabilità (associazione veicolo/operatore - radio/operatore) cesserà al termine di ogni singola giornata, saranno utilizzate per la localizzazione della posizione dei veicoli e, se necessario, per individuare l'operatore al solo scopo di coordinare in modo più efficiente il servizio o di gestire eventuali situazioni di criticità o emergenza. Successivamente, le sole informazioni quantitative relative al percorso compiuto dai veicoli saranno conservate per finalità unicamente statistica, onde consentire l'analisi e la verifica del controllo della sicurezza sul territorio. In ogni caso, i dati non potranno essere utilizzati per finalità di gestione del rapporto di lavoro, come verifica della presenza in servizio, commisurazione dell'orario di lavoro o per finalità disciplinari.

TITOLO VI – RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (Art. 17 CCNL 16/11/2022)

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:
   a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'ente, viene destinata una quota pari almeno al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
   b) la liquidazione della retribuzione di risultato compete agli incaricati di EQ che conseguano una valutazione positiva minima complessiva così come definita dal sistema di misurazione e valutazione della performance per tempo vigente, che ne consenta l'accesso;
   c) costituiscono ulteriori requisiti minimi all'accesso alla retribuzione di risultato per le EQ;
      - l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento, ad eccezione del richiamo verbale;
      - l'aver conseguito una presenza effettiva in servizio, riferita al periodo di attribuzione dell'incarico di EQ di almeno 100 ore. Detto monte ore non viene riproporzionato qualora l'incarico sia stato costituito o cessato in corso d'anno;
   d) i titolari di EQ. Che durante l'anno hanno costituito e cessato l'incarico o lo abbiamo svolto non a tempo pieno presso l'ente, percepiscono la retribuzione di risultato in relazione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico, fermo restando il rispetto dei requisiti minimi per l'accesso a tale premialità sopra indicati;
   e) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, compatibilmente con le risorse disponibili, nei limiti di legge e di quelli previsti dal CCNL e secondo i criteri indicati nel medesimo art. 17 comma 5 CCNL. La definizione del valore sarà debitamente indicata nell'apposito atto di incarico (decreto sindacale), tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi. L'attribuzione dell'ulteriore importo sopra indicato al lavoratore titolare dell'incarico di EQ ad interim è comunque subordinata ai seguenti requisiti minimi di accesso:
      - aver conseguito, in riferimento all'attività oggetto di incarico ad interim, una valutazione positiva minima complessiva così come definita dal sistema di misurazione e valutazione della performance per tempo vigente, che consenta l'accesso alle EQ. Alla liquidazione alla retribuzione di risultato di competenza;
      - l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento, ad eccezione del richiamo verbale;
   f) le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di EQ disciplinati dall'art. 16, comma 4, del CCNL.
   g) le risorse economiche destinate a finanziare annualmente la retribuzione di risultato delle EQ sono quantificate dalla Giunta Comunale, garantendo il rispetto di quanto prescritto al comma 4 dell'art. 17 del CCNL 2019-2021;
   h) il budget iniziale da destinare alle retribuzioni di risultato delle EQ dell'ente (come quantificato al punto precedente) a cui andranno sottratte le somme necessarie a remunerare gli eventuali incarichi ad interim conferiti, fatta salva l'ipotesi in cui dette ultime somme non trovino capienza del tutto o in parte da eventuali risparmi a valere sulle retribuzioni di posizione appositamente stanziate per le EQ., verrà distribuito secondo i criteri del presente articolo.
   i) ai titolari di EQ destinatari di compensi aggiuntivi, ricompresi tra quelli previsti all'art. 20 del CCNL 2019-2021, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, si applica la correlazione tra detti ulteriori compensi aggiuntivi e la retribuzione di risultato, definita come segue:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 2016 – 2018	Riduzione quota indennità di risultato dipendenti titolari di E.Q.
Qualunque importo	20% dell'importo dell'incentivo percepito per particolari disposizioni di legge

   j) l'ammontare del premio massimo annuo conseguibile da ciascun titolare di EQ, a titolo di retribuzione di risultato, è determinato applicando, all'ammontare del budget iniziale da destinare alle retribuzioni di risultato delle EQ dell'ente, così come definito alla lett. g) ed h) la medesima percentuale di incidenza della rispettiva retribuzione di posizione annua assegnata sul totale delle risorse destinate annualmente alla corresponsione di tale istituto contrattuale;
   k) in caso di raggiungimento di valutazioni complessive, da parte dei titolari di EQ che non consentano l'attribuzione del premio massimo come sopra determinato, l'importo del premio effettivamente conseguito dalla EQ sarà adeguatamente riproporzionato come segue:

premio massimo conseguibile dalla EQ. Di FASCIA….. "X" % premio ottenuta in base alla valutazione complessiva conseguita dalla EQ.

=

premio effettivamente conseguito per l'anno dalla EQ."

   l) nel caso in cui nell'anno:

- un titolare di EQ: non consegua l'accesso alla liquidazione della retribuzione di risultato o dell'ulteriore importo attribuito nell'ambito della retribuzione di risultato nel caso di incarico ad interim (eccetto che parte o tutta la fonte di finanziamento dell'incarico ad interim non discenda da appositi risparmi a valere sulle retribuzioni di posizione appositamente stanziate per le EQ., in virtù dei requisiti minimi di accesso a tali premialità, indicati ai commi precedenti;
- un titolare di EQ consegua una valutazione complessiva che non consenta il raggiungimento della percentuale di premio massimo corrispondente alla propria fascia omogenea di EQ.;
- un titolare di incarico ad interim, raggiunga una percentuale di valutazione complessiva, riferita a tale incarico ad interim, che non dà diritto alla liquidazione, nell'ambito della retribuzione di risultato, del 100% della percentuale di valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ., oggetto dell'incarico ad interim, come stabilita da apposito decreto sindacale, eccetto che parte o tutta la fonte di finanziamento dell'incarico ad interim non discenda da appositi risparmi a valere sulle retribuzioni di posizione appositamente stanziate per le EQ
- un titolare di EQ percepisca nell'anno un ammontare di compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, previsti all'art. 20, co.1 lett. h) del CCNL 2019-2021 che determinino un parziale o totale abbattimento della retribuzione di risultato di competenza;

dette risorse non costituiscono a priori economie di bilancio ma saranno ripartite tra gli altri titolari di EQ che rispettino i requisiti minimi richiesti per accedere alla premialità e che abbiano conseguito una valutazione complessiva, secondo il sistema di misurazione e valutazione delle performance per tempo vigente, che dà diritto al 100% del premio. Il riparto di dette risorse avverrà proporzionalmente, in relazione all'incidenza della rispettiva retribuzione di posizione annua assegnata su totale delle retribuzioni di posizione destinate annualmente a retribuzione di posizione di detti titolari di EQ.;

o) Tenuto conto di quanto riportato nei precedenti punti si stabilisce che, in ogni caso, la soglia massima conseguibile di retribuzione di risultato annua da parte di un titolare di EQ sia pari al 40% della retribuzione di posizione annualmente assegnata a ciascuna EQ. Nel caso in cui, dal configurarsi delle fattispecie sopra indicate venga oltrepassato detto limite singolarmente l'eccedenza costituirà economia di bilancio;

p) Qualora un titolare di EQ, incaricato ad interim di altra EQ.:
   - non consegua l'accesso alla liquidazione dell'ulteriore importo attribuito nell'ambito della retribuzione di risultato, in virtù dei requisiti minimi di accesso a tali premialità, indicati ai commi precedenti;
   - non raggiunga una percentuale di valutazione complessiva, riferita a tale incarico ad interim, che dà diritto alla liquidazione, nell'ambito della retribuzione di risultato, del 100% della percentuale di valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ, oggetto dell'incarico ad interim, come stabilita da apposito decreto sindacale;

   la parte di risorse stanziate per l'incarico ad interim riferite a eventuali risparmi conseguiti sulle retribuzioni di posizione appositamente stanziate per le EQ, costituisce economia di bilancio.

q) Le parti si danno reciprocamente atto che, il ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022, sarà contenuto nell'accordo economico annuale , qualora dovesse insorgere tale esigenza.

TITOLO VII -DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 18 - Indennità di turno - Art. 30 CCNL 2019-2021.

1. In relazione alle sigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Ai dipendenti operanti nei servizi per i quali è prevista l'articolazione dell'orario in turni è dovuta l'indennità di turno, nella quantificazione e con le modalità previste dai CCNL.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro in turni devono essere osservati i seguenti criteri:
   a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
   b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

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

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità secondo quanto previsto dal comma 5 dell'art. 30 del CCNL 2019-2021 che di seguito si riporta:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni se previsti, 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.

8. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:
   - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
   - alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;

9. L'indennità di turno è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il mese successivo al periodo di riferimento.

Art. 19 - Indennità di reperibilità - Art. 24 CCNL 2016 – 2018.

2. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità.

3. L'indennità di reperibilità spetta ai dipendenti individuati dagli incaricati di Elevata Qualificazione operanti nei servizi per i quali è stato istituito il pronto intervento. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

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

5. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

rotazione tra più soggetti possibilmente su base volontaria;

6. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.32, comma 7, e dell'art.33, del CCNL 16/11/2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

8. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000 e verrà corrisposta la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto di riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

9. L'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza degli incaricati di Elevata Qualificazione.

10. L'indennità di reperibilità è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il mese successivo al periodo di riferimento.

Art. 20 - Attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo (Maggiorazione oraria) - Art. 24 CCNL 14/09/2000.

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL 14/9/2000 maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b) del CCNL 14/9/2000, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

6. La maggiorazione oraria è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il secondo mese successivo al periodo di riferimento.

Art. 21 - lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16/11/2022)

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

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione

3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
   - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
   - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
   - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 22 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21/05/2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.

3. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

4. 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 (giugnodicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.

5. 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 seguente comma 9, oppure nega la stessa qualora:
a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
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 dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
c) in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..
7. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, 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;

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

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) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

8. 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 ai sensi del comma 2.
9. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
10. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 9. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
11. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 8, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
12. 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.

Art. 23 - Banca delle ore (art. 33 CCNL 16/11/2022)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente responsabile di Area preventivamente, al momento della richiesta di autorizzazione al lavoro straordinario.

3. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate , nel limite complessivo annuo stabilito al successivo comma 5), da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di manurazione;

4. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca, ovvero a optare per il pagamento integrale come lavoro straordinario entro e non oltre il 31/12 dell'anno in cui la prestazione è stata effettuata. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere con gli emolumenti stipendiali della prima mensilità utile a far data dalla comunicazione inoltrata al servizio personale.

5. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente responsabile di area, entro il limite massimo del budget annuo assegnato all'area di competenza e successivamente ripartito a ciascun dipendente dal responsabile medesimo, in base alle esigenze di servizio - , che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a **10.**

6. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.

7. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

8. La maggiorazione per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

9. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.

10. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.

11. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Art. 24 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, l'insegnamento nelle scuole comunali, etc.)
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, e con esclusione dei titolari di incarichi di EQ, la flessibilità prevede per i dipendenti, la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle seguenti fasce orarie:
   - dalle 8,30 alle 13,00 nelle giornate prive di rientro pomeridiano;
   - dalle 8,30 alle 13,00 e dalle 15,00 alle 17,00 nelle giornate con rientro pomeridiano;
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile dell'Area di appartenenza.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
   - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
   - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.; 35
   - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
   - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 25 - Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente ai seguenti servizi:
   - servizi mensa e trasporto scolastico;
   - servizi di manutenzione di parchi e giardini pubblici;
   - servizi legati in genere ad attività stagionali, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 26 - Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

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

5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
   a) addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte almeno nn. 7 ore di lavoro;
   b) personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
   c) addetti ai servizi bibliotecari, scolastici, educativi e museali.

6. Il presente articolo integra la disciplina contenuta nel vigente regolamento in materia di buoni pasto, per quanto attualmente in contrasto o mancante, rimandando altresì allo stesso Regolamento la restante regolamentazione già approvata dall'ente .

TITOLO VIII – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 27 - Innovazioni tecnologiche e formazione

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

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

- Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
- Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
- Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 28 - Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16/11/2022)

- Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

- Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 previa disponibilità delle risorse, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

Art. 29 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.

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

Art. 30 - Norma transitoria

1. Il presente stralcio di contratto decentrato, sostituisce ogni precedente accordo in materia ed entra in vigore dal giorno successivo alla data di sottoscrizione dello stesso, salvo diversa decorrenza all'interno di specifici articoli.

2. Le parti dei precedenti contratti decentrati, relative alle materie oggetto del presente accordo, non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dal giorno successivo alla data di sottoscrizione dello stesso definitiva del presente contratto decentrato, ai sensi dell'art.65 del D.Lgs.27/10/2009 n.150 e dell'art.6 del D.Lgs. 1/8/2011 n.141.

3. Le parti si riservano di fare ulteriori e successivi incontri tesi a disciplinare gli istituti non compresi nell'articolato del presente contratto decentrato.

4. La disciplina prevista ai precedenti commi 1, 2 e 3 si applica anche alle successive modifiche al presente contratto che potranno essere sottoscritte dalle parti durante la vigenza dello stesso. Le modifiche sottoscritte costituiranno appendici integrative al CCDI 2023-2025 originariamente sottoscritto.

Art. 31 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente contatto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Si fa salva inoltre l'applicazione di nuove norme in tema di personale che dovessero rendersi applicative nel corso di validità del presente contratto.

POGGIO RENATICO, IL 31/10/2023

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Per la parte Datoriale:		**Per la parte Sindacale:**	
Cognome e Nome	**Firma**	**Cognome e Nome**	**Firma**
Pietro Veronese - Presidente		Pilati Catia	
		Giambi Anna Maria	
		Cufaro Gerardo	
		Candini Alessandro	
		Righi Marco	
		Rea Mariarosaria	
		NARDONE DANIELE	

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

ALLEGATO A)

COMUNE DI POGGIO RENATICO

(Provincia di Ferrara)

PREINTESA DI ACCORDO ECONOMICO PER LE MODALITA' DI UTILIZZO DEL SALARIO ACCESSORIO PER L'ANNO 2023.

La parte datoriale, nella persona del Presidente Dott. Pietro Veronese, dà atto che:

- la pre-intesa di Contratto Collettivo di Lavoro Integrativo Decentrato per il triennio 2023 – 2025 è stata sottoscritta in data odierna, di cui al Verbale n. 2 del 13/10/2023;

- il fondo risorse decentrate per l'anno 2023 è stato regolarmente costituito, secondo la disciplina prevista dall'art. 79 del CCNL 2019-2021 come richiamato nel Verbale n. 2/2023:

- come indicato all'art. 2, comma 1, Lett. c) del contratto decentrato 2023-2025, pur avendo stabilito che lo stesso abbia durata triennale, data la non disapplicazione automatica del precedente CCDI 2019-2021, confermato anche nel 2022, da parte del nuovo CCNL del 16/11/2022 e considerato l'esiguo arco temporale riferito all'anno 2023, ancora passibile di regolamentazione, si è stabilito che la parte normativa del presente contratto collettivo integrativo avrà decorrenza dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI, così come sarà specificato anche successivamente nel CCDI 2023-2025 e fino al 31/12/2023. Pertanto l'annualità 2023 sarà regolata, sino alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI, secondo i principi e criteri stabiliti nel precedente CCDI 2022, sottoscritto dalla Delegazione trattante il 4/11/2022, di cui tutt'ora sono in corso la produzione degli effetti economici ad esso connessi, ad eccezione:
  - delle innovazioni, apportate a seguito delle linee di indirizzo fornite dalla Giunta Comunale, nell'ambito degli obiettivi dell'ente che si intendono perseguire o mantenere, durante il triennio di riferimento, ricavabili nel piano delle performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, da finanziarsi prioritariamente attraverso gli stanziamenti posti ad incremento del fondo risorse decentrate di parte variabile, previsti di cui dall'art. 79, comma 2 lett. b e c) e comma 3, di cui alla DGC n. 48 del 20/07/2023, pienamente operanti anche per tutto l'anno 2023;
- a far data dal giorno successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCDI, l'annualità 2023 sarà pienamente regolata dalle disposizioni normative contenute nel presente CCDI 2023-2025.

- per quanto riguarda il presente Accordo (Allegati A ed A1) al CCDI 2023-2025) per la determinazione dei criteri e principi generali relativi alle modalità di utilizzo del salario accessorio, si è specificato che poiché i suddetti documenti sono appositamente volti alla disciplina dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili, negli anni dal 2019 al 2022, per la contrattazione integrativa, essi sono pertanto pienamente valevoli anche per tutta l'annualità 2023, seppur regolata in parte secondo le precedenti disposizioni ed indennità vigenti da CCDI 2019-2021, appositamente richiamate per quanto intercorso dal 1° di gennaio 2023 e fino alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI 2023-2025.

Le parti prendono atto che:

- il fondo risorse decentrate per l'annualità 2023 è stato regolarmente costituito, da parte del Responsabile competente dell'Ente, secondo la disciplina prevista dall'art. 79 del CCNL 2019-2021 con i seguenti atti tutti regolarmente trasmessi alla Delegazione trattante di parte Sindacale e Datoriale:

  - determinazione n. 251 del 22/06/2023 avente per oggetto: "COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DI PARTE STABILE PER L'ANNO 2023 DEL COMUNE DI POGGIO RENATICO, AI SENSI DELL'ART. 79 COMMA 1 E 1 BIS DEL CCNL 2019-2021 DEL 16/11/2022 - COMPARTO FUNZIONI LOCALI, con cui si è provveduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate di parte stabile per l'anno 2023;

  - deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 20/07/2023 avente per oggetto: "FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILE ANNO 2023 DEL COMUNE DI POGGIO RENATICO. LINEE DI INDIRIZZO IN MERITO ALLA QUANTIFICAZIONE DEGLI INCREMENTI E CONTESTUALE AUTORIZZAZIONE ALL'INSERIMENTO DELLE RISORSE DA PORRE A CARICO DEL FONDO

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

VARIABILE - ANNO 2023, IN RELAZIONE ALL'ART. 79 COMMI 2),3), 5), DEL CCNL 2019-2021 DEL 16/11/2022.", con la quale sono state disposte le nuove linee di indirizzo e direttive per la negoziazione, unitamente alle strategie necessarie che la delegazione di parte pubblica deve perseguire nella contrattazione economica per l'anno 2023 e giuridica per il triennio 2023-2025;

- determinazione n. 290 del 21/07/2023, avente per oggetto: "COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE COMPLESSIVO DI PARTE STABILE E VARIABILE PER L'ANNO 2023 DEL COMUNE DI POGGIO RENATICO, AI SENSI DELL'ART. 79 DEL CCNL 2019-2021 DEL 16/11/2022 - COMPARTO FUNZIONI LOCALI", oggetto di esame della presente relazione.

- l'Organo di Revisione ha certificato la costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023 , con Verbale n. 17 del 10/08/2023 registrato al P.G dell'ente con n. 13231 del 10/08/2023 e che successivamente alla sottoscrizione della presente preintesa di stralcio di CCDI 2023-2025 si provvederà a richiedere all'Organo di Revisione la competente certificazione della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, redatte a corredo dell'ipotesi di stralcio di CCDI giuridico 2023-2025 ed economico 2023, come prevista dall'art. 40, comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001 e dalla Circolare della Ragioneria Generale dello stato n. 25 del 19/07/2012.

Le parti inoltre:

- richiamati integralmente gli ulteriori principi e criteri contenuti nell'articolato del CCDI 2023-2025, nonché le specifiche discipline relative ai singoli istituti contemplati del medesimo CCDI, sottoscritti in data odierna con Verbale n. 2 del 13/10/2023;

- preso atto che è stata operata la verifica, in sede di costituzione del fondo delle risorse decentrate, in virtù della recente disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, cosiddetto "Decreto Crescita", convertito con modificazioni in L. n. 58/2019, in tema di trattamento economico accessorio del personale e che, dato che per il Comune di Poggio Renatico, per l'anno 2023, in sede preventiva, non si determina un incremento di personale in servizio a tempo indeterminato rispetto a quanto registrato al 31/12/2018 (n. dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2018: 36,00 a fronte di una previsione di personale in servizio a tempo indeterminato per l'anno 2023 pari a 33,33) e pertanto il limite iniziale del salario accessorio non deve essere aumentato così come non devono essere di conseguenza aumentati i fondi per la contrattazione decentrata e delle posizioni organizzative, fermo restando che si dovrà operare analoga verifica a consuntivo;

- concordano di rimandare la suddetta verifica per le annualità 2024 e 2025 in occasione della rideterminazione dei fondi per le predette annualità, ponendo a confronto i dati registrati al 31/12/2018 con le programmazioni dei fabbisogni di personale adottate nelle medesime annualità di riferimento in quanto maggiormente attinenti a quella che sarà la reale dotazione organica dell'Ente;

- preso atto che al fine di garantire il rispetto del limite del trattamento accessorio destinato al personale previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, a seguito della ricognizione preventiva effettuata dell'ammontare di salario accessorio destinato a vario titolo al personale dell'ente e riportato negli atti di costituzione del fondo sopra indicati, si è reso necessario procedere ad una decurtazione del fondo risorse decentrate di importo complessivo pari:

  - ad **€ 7.296,54**, per l'anno 2023;

  -

  e che tale decurtazione, per l' annualità considerata, sarà imputato allo stanziamento relativo alla parte del fondo di alimentazione variabile, di cui all'art. 79 comma 2 lett b) del CCNL 2019-2021;

- prendono atto che il CCNL del comparto Funzioni Locali 2019-2021 è stato sottoscritto il 16/11/2022 pertanto essendo di recente emanazione ha comportato per entrambe le parti notevole tempo di studio delle nuove disposizioni al fine di assicurare la corretta applicazione;

- danno atto che successivamente alla sottoscrizione della presente preintesa di CCDI si provvederà a richiedere all'organo di Revisione la competente certificazione della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, redatte a corredo dell'ipotesi di CCDI, come previsto dall'art. 40, comma 3-sexies del D.lgs. 165/2001 e dalla Circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012.

- concordano, che, in base a quanto sopra esposto, sulla costituzione dei fondi il nuovo CCNL ha apportato alcune

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

innovazioni, che potrebbero richiedere adeguamenti in corso d'anno ma che appare necessario provvedere alla sottoscrizione del presente contratto decentrato ed accordo economico entro l'anno corrente al fine di evitare l'applicazione dei principi contabili previsti dal D.Lgs. m118/2011 che penalizzerebbero il personale dell'Ente;

- nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni;

- con il presente accordo intendono definire quanto segue:

Articolo 1 – Indennità condizioni di lavoro

1. **Con riferimento alle indennità definite** all'articolo 12 CCDI 2023-2025 normativo– Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL) **si conviene che per l'anno 2023:**

- per le attività di cui alla **lett. a): disagiate**, il valore di indennità giornaliera sia pari ad **Euro 1,00.**
- per le attività di cui alla **lett. b): esposte a rischi** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute il valore di indennità giornaliera sia pari ad **Euro 1,36**
- per le attività di cui alla **lett. c):** implicanti il **maneggio di valori**: si stabiliscono le seguenti misure di valore dell'indennità giornaliera da erogarsi:
  - **Euro 1,03** nel caso in cui il valore medio mensile maneggiato sia da Euro 100,01 ad Euro 500,00;
  - **Euro 1,20** nel caso in cui il valore medio mensile maneggiato sia da Euro 500,01 ad Euro 1.000,00
  - **Euro 1,54** nel caso in cui il valore medio mensile maneggiato oltre ad Euro 1.000,01.

2. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza a far data dal giorno successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCDI e per tutta la sua durata.

Articolo 2 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Con riferimento alla indennità definita all'articolo 13) - Indennità per specifiche responsabilità – Art. 84 del CCNL 2019-2021: si prevede, in considerazione dell'attuale organico dell'ente e dell'attuale suddivisione dello stesso nelle rispettive Aree in cui si articola la struttura organizzativa del Comune che per l'anno 2023 :

   - l'indennità per specifiche responsabilità da corrispondersi, in deroga a quanto disposto dal vigente regolamento dell'ente, fino all'adeguamento dello stesso alle norme del CCNL vigente, secondo gli importi seguenti di cui ai sotto riportati criteri contenute nell'art 13 della preintesa del CCDI 2023-2025:
     a) importo di Euro 1.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma 5) dell'art. 13 del CCDI 2023/2025;
     b) importo di Euro 1.300,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al comma 5) dell'art. 13 del CCDI 2023/2025;
     c) importo di Euro 1.100,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma 5) dell'art. 13 del CCDI 2023/2025 e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano almeno sei delle condizioni di cui al comma 5) dell'art. 13 del CCDI 2023/2025;
     d) importo di Euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma 5) dell'art. 13 del CCDI 2023/2025 e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano almeno quattro, ma non più di cinque, delle condizioni di cui al comma 5) dell'art. 13 del CCDI 2023/2025 dell'art. 13 del CCDI 2023/2025;
     e) importo di Euro 600,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma 5) dell'art. 13 del CCDI 2023/2025, per quelli dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma 5), per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI per i quali ricorrano almeno quattro delle condizioni di cui al comma 5) dell'art. 13 del CCDI 2023/2025;
     f) importo di Euro 300,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 21-10-2023

DELLA EQ per i quali ricorra una delle condizioni di cui al comma 5) dell'art. 13 del CCDI 2023/2025, per quelli dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma 5), dell'art. 13 del CCDI 2023/2025, per quelli dell'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma 5) dell'art. 13 del CCDI 2023/2025 e per quelli dell'AREA DEGLI OPERATORI per i quali ricorrono almeno quattro delle condizioni di cui al comma 5 dell'art. 13 del CCDI 2023/2025.

- Si conviene tuttavia che le indennità per specifiche responsabilità di cui all'Art. 84 del CCNL del 16/11/2022, vengano determinate per il triennio di riferimento in complessive massimo **dieci annuali**;

Articolo 3 – Indennità di servizio esterno

1. Con riferimento all'indennità definita all'art. 16 -punto B) – Indennità di servizio esterno – Art.100 CCNL 2019 - 2021: si prevede, in considerazione dell'attuale organico dell'ente adibito al Servizio di Polizia Municipale e possibile destinatario della suddetta indennità che il valore giornaliero della stessa per l'anno 2023 sia pari ad **Euro 2,00.**

Articolo 4 – Indennità di funzione

1. Con riferimento all'indennità definita all'art. 16 - punto C) – Indennità di funzione – Art. 97 CCNL 2019 - 2021: si prevede di destinare per l'anno 2023 un importo complessivo di **€ 1.200,00,** da attribuire alle posizioni individuate secondo i criteri previsti dal sopra richiamato articolo 16 – punto C , del CCDI 2023-2025.

Articolo 5 – compensi ulteriori

1. Con riferimento all'art. 16 punto E) - Compensi al personale adibito al conseguimento di obiettivi dell'ente, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione – art. 79 comma 2 lett. c), con riferimento alla Polizia Locale, ai sensi del comma 2 lett. c), dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, si prevede di destinare al seguente progetto, predisposto dal Comandante della Polizia Locale ,una quota annua di **€ 3.000,00**, riferito alla remunerazione dei trattamenti accessori del personale non titolare di posizione organizzativa, adibito al raggiungimento di obiettivi dell'ente , finalizzati a sostenere gli oneri dei trattamenti accessori del personale della polizia locale coinvolti in progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Si da atto che per l'anno 2023 lo stanziamento complessivo sarà imputato per tutto l'importo stanziato all'incremento di cui all'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL 2019 – 2021;

2. Le parti definiscono che, dati gli stanziamenti riservati al progetto sotto evidenziato, la quantificazione dell'importo massimo **a prestazione** fornita dal dipendente sia stimata in **Euro 60,00** lordi;

3. Il compenso incentivante riconosciuto ai fini della realizzazione del progetto sotto descritto è cumulabile con l'indennità di servizio esterno (art. 100 – quinquies CCNL 2019-2021); mentre la prestazione fornita durante l'espletamento del servizio aggiuntivo in argomento non rileva ai fini del calcolo delle giornate lavorative mensili utili ai fini dell'attribuzione della stessa.

4. Durante tali servizi non spetta l'indennità di turno. Il compenso si somma alla maggiorazione oraria e all'equivalente riposo compensativo, ma non spetta nel caso in cui per tale prestazione sia richiesto il compenso per lavoro straordinario.

PROGETTO SPECIFICO INCENTIVANTE DI POTENZIAMENTO DEI SERVIZI DI POLIZIA LOCALE

1. Oggetto, finalità ed obiettivi.

1. Il progetto di seguito esposto verrà espletato dal personale appartenente al Corpo Intercomunale di Polizia Locale dell'Alto Ferrarese, anche in esito alla richiesta esplicita dell'Amministrazione di **tutelare e salvaguardare il territorio Comunale in fasce orarie** (di sera, la notte, durante manifestazioni con notevole afflusso di persone, ecc.) **normalmente non coperte dal servizio ordinario di vigilanza, che viene prestato dalle ore 7.30 alle ore 19.00 dal lunedì al sabato esclusi i festivi infrasettimanali.**

2. In particolare, si intende assicurare una migliore azione di presidio del territorio e, nello specifico, delle aree più sensibili ai problemi di sicurezza urbana e di civile convivenza. Il presente progetto prevede che, oltre a predisporre servizi di ordine pubblico, rappresentanza o assistenza alle varie manifestazioni che si svolgeranno

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

durante il corso dell'anno, siano effettuati servizi di pattugliamento serali/notturni e siano in servizio pattuglie di controllo sul territorio nelle domeniche in cui si svolgono manifestazione di rilievo che possono creare problematiche del punto di vista della viabilità e della sicurezza urbana. Si prevede inoltre, in base alle esigenze, la predisposizione di servizi di polizia stradale rivolti prevalentemente al contrasto dei comportamenti pericolosi alla guida. In linea di massima la programmazione dei servizi relativi al progetto dovrà tenere conto degli altri servizi ordinari di vigilanza, per assicurare la continuità degli stessi.

3. Obiettivo del progetto è quello di consentire al Corpo Intercomunale di Polizia Locale dell'Alto Ferrarese, attraverso l'impiego delle risorse umane disponibili, di garantire la propria presenza alle manifestazioni di interesse pubblico (sportive, religiose, sagre, fiere, ecc.) che comportano esigenze di polizia stradale o comunque di sicurezza urbana e, in ogni caso, di incrementare le funzioni di controllo del territorio anche in risposta alle segnalazioni del cittadino ed ad un bisogno di sicurezza sempre più espresso dalla cittadinanza: è quindi finalizzato ad assicurare una presenza più capillare sul territorio attraverso azioni di controllo, di prevenzione, di riduzione dei rischi focalizzando l'attenzione su attività rivolte non solo alla repressione dei fatti illeciti, ma anche al controllo ed alla prevenzione. Suddetto obiettivo sarà perseguito anche promuovendo e ricercando il coordinamento con le altre Forze di Polizia.

2. Individuazione delle tipologie e tempi dei servizi. Modalità di espletamento da parte del personale.

1. I contenuti del progetto si concretizzano nella programmazione di attività di pattugliamento e controlli serali, notturni o festivi, che verranno d'ora in poi denominati **servizi di potenziamento**, secondo indicatori di efficacia predeterminati dal Comandante del Corpo.

2. I servizi di potenziamento sono prestati in sostituzione del servizio ordinariamente reso e, come tali, esauriscono il debito orario giornaliero del dipendente che le presta.

3. Rientrano nel progetto di cui trattasi i controlli del territorio legati sia ad esigenze particolari di sicurezza stradale ed urbana, sia quelli legati allo svolgimento di manifestazioni e/o iniziative che comportano un notevole afflusso di persone e che, come tali, non possono rientrare in una pianificazione a medio/lungo termine. Trattasi, ad esempio, senza pretesa di esaustività di:
   a. servizi serali/notturni normalmente prestati dalle ore 19:00 alle ore 01:00 o, in ogni caso, in una fascia oraria che comprenda almeno 3 ore oltre le 19.00;
   b. servizio festivo (domenicale o infrasettimanale) diverso da servizi ripetitivi e programmabili che sono oggetto di progetti specifici (ad esempio la vigilanza al mercato domenicale di San Carlo);
   c. ogni altro intervento che per durata o per orario di svolgimento non può essere garantito dalle pattuglie ordinariamente programmate.

4. Il servizio di potenziamento potrà essere prestato sia per far fronte ad esigenze particolari di Presidio Territoriale, sia per quelle dell'intero territorio: in quest'ultimo caso il servizio dovrà essere espletato da personale appartenente a tutti i Presidi interessati dal servizio stesso e, eventualmente, potrà essere limitato ai soli territori di quei Comuni che garantiscono la copertura economica della indennità prevista per la prestazione del servizio, secondo quanto previsto nei singoli contratti decentrati.

5. Tutto il personale assegnato al Corpo Intercomunale contribuisce, nei limiti di quanto sopra esplicitato, allo svolgimento dei servizi di potenziamento, nel limite massimo di 30 servizi individuali l'anno, intercomunali e di presidio.

6. Le attività previste dal presente progetto verranno svolte come di seguito indicato, fatte salve specifiche esigenze che verranno valutate di volta in volta dal Comandante:
   a. servizio di vigilanza stradale consistente nella predisposizione di posti di controllo sulle arterie di maggiore traffico, con la possibilità di verificare il puntuale rispetto di alcune norme di comportamento che sono le più frequenti cause di incidenti (velocità eccessiva, mancato uso dei sistemi di ritenuta, uso corretto dei dispositivi di illuminazione, ecc.), oltre ad eventuali controlli di polizia amministrativa presso Pubblici Esercizi e/o luoghi di ritrovo – **pattuglia composta da almeno tre addetti**;
   b. servizio dedicato alla prevenzione del fenomeno della guida in stato di ebbrezza con uso di etilometro – **pattuglia composta da almeno cinque addetti**;
   c. servizio di vigilanza territoriale (da predisporre solo in caso di forte carenza di personale o per il presidio dei centri abitati in occasione di manifestazioni, spettacoli vari e situazioni similari) consistente nella presenza e nel presidio dei centri abitati, senza la previsione di posti di controllo sulle arterie di maggiore traffico – **pattuglia composta da due addetti.**

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

3. Responsabile del progetto

1. Il Responsabile del presente progetto è il Comandante di Polizia Locale a cui compete la relativa gestione, con l'onere di verificare ogni azione ritenuta utile per il miglioramento del servizio. Al Comandante compete la programmazione, l'organizzazione e il monitoraggio dei servizi serali e festivi e di tutte le esigenze ad essi attinenti; pertanto, egli valuterà, di volta in volta, le necessità concrete di utilizzo del personale e dei servizi da svolgere.

2. Esso dovrà organizzare le attività inerenti al progetto con congruo anticipo, in modo che il personale interessato venga a conoscenza del turno di servizio con preavviso; per sopravvenuti impedimenti o motivate ragioni di opportunità, potrà modificare o rinviare i servizi precedentemente programmati dandone comunicazione ai dipendenti interessati.
   Le attività descritte saranno programmate e rese note con le stesse modalità dei turni ordinari.

3. Compete inoltre al Comandante l'onere di verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati: la valutazione avverrà sulla base degli indicatori di cui al successivo articolo 5 ed il loro raggiungimento è presupposto per la liquidazione delle indennità previste dal successivo articolo 4.

4 Indennità: quantificazione e modalità di corresponsione

1. Al fine di incentivare la esecuzione delle prestazioni di cui sopra, in ogni Comune viene assegnato un fondo e, nell'ambito di questo budget, vengono predisposti i servizi di potenziamento.

2. Sarà cura del Comandante distribuire in maniera equilibrata tra gli agenti/ufficiali i servizi necessari alla realizzazione del progetto stesso. Per ogni prestazione di servizio inerente al progetto, è prevista la corresponsione di una indennità pari ad € 60,00: l'attribuzione della stessa è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento della qualità e della quantità dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa svolta dagli operatori di Polizia Locale, anche mediante la valutazione degli indicatori di cui al successivo articolo.

3. L'indennità verrà corrisposta annualmente al personale che ha effettivamente partecipato al progetto, sulla base della rendicontazione predisposta del Comandante, che dovrà inoltre contenere le valutazioni di quest'ultimo relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

5. Descrizione degli indicatori di efficacia.

6. Nella valutazione da redigere a cura del Comandante, egli dovrà tenere conto dei seguenti indicatori:
   - numero e tipologia di servizi notturni e festivi effettuati;
   - numero delle iniziative pubbliche supportate.

7. Annualmente, inoltre, dovrà essere redatta statistica complessiva della attività svolta.

Articolo 6 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. Con riferimento ai compensi definiti all'art. 14 del CCDI 2023-2025, riguardo alle fattispecie degli istituti previsti sulla base di specifiche disposizioni di legge, le risorse relative ai citati compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

2. Si prende atto che sono previste per l'anno 2023 risorse provenienti dall'ISTAT specificatamente destinate alla remunerazione di prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti. (riferimento art. 14 c.1 lett. g - CCDI 2023-2025). Le parti definiscono riguardo al riparto dei compensi onnicomprensivi, che lo stesso posto ad incremento della parte variabile del fondo a fronte di contributi Istat, sarà disposto dal Responsabile dell'Area competente tra i dipendenti dallo stesso individuati partecipanti ai censimenti permanenti della popolazione e delle abitazioni o di altre indagini periodiche, tenuto conto dell'apporto individuale prestato durante lo svolgimento delle suddette attività.

3. Al personale sia non titolare di incarichi di Elevata Qualificazione, che titolare di incarichi di EQ, destinatario di specifici trattamenti economici derivanti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, Lett. c) del CCNL 2016 – 2018, sopra elencati, da corrispondersi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e regolamenti dell'ente, si applicheranno le seguenti riduzioni al compenso spettante a titolo di premi correlati alla performance/indennità di risultato E.Q.:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 2016 – 2018	Riduzione quota compenso performance dipendenti non titolari di E.Q e indennità di risultato dipendenti titolari di E.Q.
Qualunque importo	20% dell'importo dell'incentivo percepito per particolari disposizioni di legge

4. Le riduzioni di cui al comma 3, alimenteranno il fondo dei compensi per la performance dei dipendenti non titolari di E.Q, nonché la ripartizione dell'indennità di risultato dei dipendenti titolari di E.Q, nell'ambito dei limiti complessivi imposti dalla normativa vigente.

Art. 7 - Differenziale del premio individuale

1. All'art. 11 – punto B): differenziale del premio individuale: si conviene quanto segue ai fini della determinazione della misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2 Lett. b) del CCNL 2019-2021, si fissano i seguenti criteri, valevoli per l'anno 2023:

- la maggiorazione sarà del **30% del valore medio pro-capite** dei premi attribuiti al personale valutato positivamente in termini di performance individuale, ai sensi del comma 3 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021;
- la quota massima di personale che potrà risultare beneficiario della maggiorazione sarà pari **al 10% del personale dell'ente arrotondato all'unità**;
- a parità di valutazione positiva conseguita la maggiorazione sarà corrisposta al dipendente che avrà conseguito il **maggior numero di ore di presenza effettiva in servizio**, senza considerare a tal fine presenza nessuna tipologia di astensione dal servizio prevista. In caso di ulteriore parità la maggiorazione sarà corrisposta al dipendenti con **maggiore anzianità di servizio nell'ente**;

Art. 8 – Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Si stabilisce, con riferimento ai compensi definiti all'art. 15 del CCDI 2023-2025: Progressioni economiche all'interno delle aree, secondo i criteri di riparto delle stesse e secondo i criteri di valutazione della performance individuale da considerare ai fini della formulazione della graduatoria finale di attribuzione, che l'importo massimo destinato per l'anno 2023 all'attivazione di tale istituto, sulla base di quanto indicato nella DGC n. 48 del 20/07/2023, proveniente interamente dalle risorse di parte stabile del fondo, risultano essere pari a **€ 9.200,00**

2. detti importi vengono ripartiti, per ogni area di inquadramento, in misura tale da consentire all'interno di ciascuna area, il passaggio di non oltre il 50% dei dipendenti aventi diritto alla partecipazione alla selezione, tenuto conto dei criteri di cui all'Art. 15 dell'accordo normativo. Secondo detto principio il riparto degli importi massimi destinato nel 2023 alle progressioni economiche all'interno di ogni aree (differenziali stipendiali) risulta essere il seguente:

AREA	**NUMERO PROGRESSIONI**	**COSTO UNITARIO**	**COSTO COMPLESSIVO**	**AREA**
Operatori	0	0,00 €	0,00 €	Operatori
Operatori Esperti	1	650,00 €	650,00 €	Operatori Esperti
Istruttori	5	750,00 €	3.750,00 €	Istruttori
Funzionari ed EQ	3	1.600,00 €	4.800,00 €	Funzionari ed EQ
COSTO COMPLESSIVO 2023			**9.200,00 €**	

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

3. Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92,96,102 e 106 CCNL 2022. In questo caso viene ridotto l'importo destinato a performance individuale.

4. ai fini della definitiva quantificazione del numero di progressioni attivabili, si definisce che il budget assegnato per singola area di appartenenza costituisce il limite massimo utilizzabile, pertanto verrà progressivamente ridotto secondo lo scorrimento della graduatoria definita.

5. le progressioni economiche all'interno delle aree effettuabili nell'anno 2023, non potranno superare il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura in ciascun anno.

6. Il budget destinato nel 2023 ai differenziali stipendiali, che risulti eventualmente eccedente il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura nel 2023, confluiranno nel fondo a finanziamento della premialità legate alla performance dei dipendenti nell'anno 2023, oltre ad eventuali incrementi rivisti in sede di sottoscrizione di aggiornamento del presente accordo economico in aumento, sempre con il mantenimento del budget complessivo massimo annuo di non oltre il 50% degli aventi diritto.

7. i singoli resti non utilizzati inoltre per la procedura di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree di inquadramento, resteranno anch'essi a disposizione del fondo e finanzieranno la premialità legate alla performance dei dipendenti nell'anno 2023.

8. Per gli anni 2024 e 2025, l'attivazione delle progressioni economiche è subordinata agli accordi economici che saranno sottoscritti dalle parti nelle rispettive annualità, fermo restando i criteri generali definiti nell'Art. 15 del contratto decentrato (accordo normativo), che invece resteranno validi per tutto il triennio di riferimento;

Articolo 9 – Fondo titolari di incarichi di EQ

1. le parti danno atto:
   a) di quanto indicato nell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale titolare di EQ, approvato con DGC n. 13/2023 e soprattutto dell'attuale collegamento già esistente tra il punteggio complessivamente conseguito dai titolari di EQ e la percentuale di attribuzione della retribuzione di risultato spettante già attivo dall'anno 2019, come di seguito riportato:

Punteggio performance organizzativa e individuale (max. 100 punti)	**% premio**
< 60 punti	Nessun premio
Da 60 a 70 punti	50 %
Da 71 a 80 punti	70 %
Da 81 a 90 punti	90 %
> 90 punti	100 %

   b) dell'attuale assetto delle posizioni organizzative, istituite presso il Comune di Poggio Renatico e dell'attuale graduazione delle stesse in relazione alle fasce omogenee di graduazione previste, ai fini della determinazione della retribuzione di posizione, il tutto definito con DGC n. 48 del 09/05/2019 e come di seguito riepilogato:

RIEPILOGO GRADUAZIONE POSIZIONI DI LAVORO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX POSIZIONI ORNIZZATIVE)			
POSIZIONI DI LAVORO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) ISTITUITE PRESSO IL COMUNE (EX P.O)	PUNTEGGIO OTTENUTO	FASCIA OMOGENEA DI GRADUAZIONE	VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ATTRIBUITA AI TITOLARI DI EQ (EX P.O)
EQ. N. 1 - SERVIZI GENERALI	77 su 100	FASCIA - C	€ 11.000,00
EQ. N. 2 - RAGIONERIA BILANCIO ECONOMATO PERSONALE	96 su 100	FASCIA – A	€ 15.000,00
EQ. N. 3 – GESTIONE DEL TERRITORIO	96 su 100	FASCIA – A	€ 15.000,00
EQ. N. 4 – LAVORI PUBBLICI	96 su 100	FASCIA – A	€ 15.000,00
EQ. N. 5 – POLIZIA MUNICIPALE	67 su 100	FASCIA - D	€ 8.000,00 **(EQ non assegnata, ma solo graduata)**
EQ. N. 6 – SERVIZI ALLA PERSONA	79 su 100	FASCIA - C	€ 11.000,00

TOTALE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE ASSEGNATE PRESSO IL COMUNE (la EQ della Polizia municipale non è attribuita a personale dell'ente, ma con convenzione con altro ente e rimborso forfettario al comune di appartenenza di € 5.000, e non si prevede al momento diversa assegnazione).	**€ 67.000,00**

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

c) dell'importo della retribuzione di risultato destinata ad EQ pari ad € 13.201,81 totali così composti:
- Euro 12.538,10 come disposto da DGC n. 48/2019;
- Euro 663,71 a titolo di incremento ai sensi dell'art. 79 c. 3 del CCNL 2019-2021 come disposto dalla DGC n. 48 del 20/07/2023 e quantificato con determinazione n. 290/2023 (non soggetto al limite 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017);

d) dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione di cui al CCDI 2023-2025 approvato con verbale n. 2 nell'odierna seduta;

Al riguardo si riporta di seguito, per opportuna conoscenza delle parti, la proiezione dell'attuale importo massimo conseguibile dai titolari di EQ (ex P.O) in base al fondo ad oggi destinato annualmente a retribuzione di risultato con DGC n. 48/2019, secondo quanto sopra definito:

EQ (EX P.O) ISTITUITE E ASSEGNATE PRESSO IL COMUNE	**PUNTEGGIO OTTENUTO**	**FASCIA OMOGENEA DI GRADUAZIONE**	**VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ATTRIBUITO AI TITOLARI DI EQ (EX PO)**	**% DI INCIDENZA DELLA SINGOLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SUL TOT. DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ISTITUTO CONTRATTUALE**	**PROIEZIONE DELL'ATTUALE IMPORTO DI PREMIO MASSIMO CONSEGUIBILE DAI TITOLARI DI EQ (EX P.O.) IN BASE AL FONDO DESTINATO A RETRIBUZIONE DI RISULTATO CON DGC N. 48/2019**
P.O. N. 1 - SERVIZI GENERALI	77/100	FASCIA C	€ 11.000,00	16,415%	€ 2.058,13
P.O. N. 2 - RAGIONERIA BILANCIO ECONOMATO PERSONALE	96/100	FASCIA A	€ 15.000,00	22,39%	€ 2.807,28
P.O. N. 3 – GESTIONE DEL TERRITORIO	96/100	FASCIA A	€ 15.000,00	22,39%	€ 2.807,28
P.O. N. 4 – LAVORI PUBBLICI	96/100	FASCIA A	€ 15.000,00	22,39%	€ 2.807,28
P.O. N. 6 – SERVIZI ALLA PERSONA	77/100	FASCIA C	€ 11.000,00	16,415%	€ 2.058,13
TOT. RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE			**€ 67.000,00**	**100,00%**	**12.538,10**

e) che eventuali incrementi al fondo destinato alla retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni definiti successivamente alla sottoscrizione del presente accordo seguiranno i medesimi criteri di riparto.

2. Le parti danno atto altresì, che l'ente predisporrà prima della eventuale attribuzione di nuovi incarichi di EQ, o di modifica di quelli già conferiti precedentemente alla sottoscrizione del CCNL 2019-2021, l'adeguamento del regolamento per la graduazione degli incarichi di EQ , ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione, nel rispetto degli artt. 16, 17, 18 e 19 del CCNL 2019-2021, che sarà oggetto di successivo confronto sindacale come previsto dall'art. 5 comma 3 lett e).

Articolo 10 – Ulteriori disposizioni.

1. Le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di definiti "indennità" come segue:
   - tutte le indennità ricomprese nel presente contratto sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e non competono in caso di assenza dal servizio.
   - non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

- l'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente titolo, è di competenza dei Responsabili di Area.
- l'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
- tutti gli importi delle indennità di cui al presente CCDI e Accordo (Allegati A e A1) sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio salvo le eccezioni eventualmente specificate per singoli istituti.
- la stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

2. Gli Allegati A) e A1) accordo economico per l'anno 2023, costituiscono parti integranti e sostanziali del CCDI 2023-2025 ed esprimono, una quantificazione previsionale per l'anno 2023 dei singoli istituti regolati dal presente contratto e dal precedente CCDI 2022, dando atto che eventuali risparmi che si verranno a determinare al termine dell'esercizio successivamente alla data di stipula del presente contratto saranno destinati totalmente al finanziamento dei premi correlati alle performance del personale, fatta eccezione per le risorse aggiuntive stanziate:
   - ai sensi della Lett. c) dell'art. 79, comma 2 del CCNL 2019-2021;
   - ai sensi delle diverse fattispecie contemplate dalla Lett. c) dell'art. 67, comma 3 del CCNL 2016 – 2018 richiamate dall'art. 79 c.2 lett. a) del CCNL 2019-2021 con riferimento agli incentivi IMU ed incentivi tecnici;

   le quali, qualora non fossero effettivamente impiegate durante i periodi di riferimento, costituiranno economia di bilancio.

3. In merito a quanto indicato al precedente comma si specifica altresì quanto segue:

- le risorse aggiuntive stanziate ai sensi della Lett. c) dell'art. 79, comma 2 del CCNL 2019 – 2021, con atto di Giunta Comunale, costituiscono la soglia massima di spesa finanziabile per i singoli istituti attraverso tali fondi; a consuntivo si provvederà a determinarne l'eventuale riduzione qualora non fossero effettivamente impiegate;
- le risorse aggiuntive stanziate, con atto di Giunta Comunale, ai sensi della Lett. c) dell'art. 67, comma 3 del CCNL 2016 – 2018, a titolo di incentivi per specifiche disposizioni di legge (incentivi per il recupero ICI, per funzioni tecniche, di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e s.m.i. ed a titolo di incentivi per accertamenti IMU e TARI, di cui al comma 1091 dell'art. 1 della L. n. 145/2018), seguono la specifica disciplina prevista dai relativi regolamenti o articoli del presente CCDI. Anch'esse costituiscono la soglia massima di spesa per tali istituti determinandone la riduzione, a consuntivo, qualora non fossero effettivamente impiegate.

4. Le parti convengono che, anche se per l'anno 2023 l'utilizzo delle risorse del fondo sarà regolato ancora dalle precedenti disposizioni contenute nel CCDI 2022 e pertanto dovranno essere garantite le indennità già contrattate nel citato CCDI sino al termine della loro maturazione, oltre che dalle disposizioni riportate nel presente CCDI a valere dal giorno successivo alla data di sottoscrizione dello stesso, salvo le eccezioni in precedenza indicate già operanti per l'intero anno 2023, per tutte le annualità di riferimento del presente CCDI dovranno essere rispettati i principi in materia di utilizzo del fondo risorse decentrate contenuti negli artt. 80 e 81 del CCNL 2019-2021 e dunque che:

- le risorse contenute nel fondo decentrato di parte stabile per tutte le annualità considerate e necessarie per la corresponsione delle fattispecie previste dall'art. 80, comma 1 del CCNL 2019 – 2021 siano escluse dalla contrattazione integrativa. Delle stesse è stata effettuata una quantificazione preventiva da parte della Responsabile del Personale, di cui si prende atto, stabilendo che gli eventuali risparmi derivanti dalla corresponsione degli istituti non soggetti a contrattazione integrativa saranno destinati all'incremento della parte variabile del fondo relativo all'annualità successiva;
- la quota di risorse del fondo risorse decentrate che residua dalla quantificazione preventiva degli utilizzi previsti, per l'anno 2023, denominata: "*Disponibilità per premi correlati alla performance*", volta a remunerare la generale produttività collettiva del personale, venga suddivisa tra i seguenti utilizzi previsti dall'art. 80, comma 2 del CCNL 2019-2021 così come definiti all'art. 11 del CCDI 2023-2025 normativo.

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

Vista la proposta di ripartizione preventiva per l'anno 2023 di seguito allegata al presente accordo quale parte integrante e sostanziale sotto la **lettera "A1";**

Dato atto che:

- sempre in via preventiva, la somma da destinare a premi correlati alla performance dei dipendenti, da ripartire secondo i principi contenuti nella preintesa di collettivo decentrato relativo all'anno 2023, ammonta a complessivi **€ 30.563,40** ;tuttavia gli importi definitivi saranno determinati a seguito della destinazione a consuntivo delle somme ricadenti nel fondo erogate effettivamente ai dipendenti aventi diritto, compreso la quantificazione esatta delle somme effettivamente utilizzabili per le progressioni economiche all'interno delle aree (differenziali stipendiali) nell'anno di riferimento;

- le risorse destinate a specifici istituiti afferenti alle risorse variabili previste per l'anno 2023 ammontano a presunti € **58.397,77.** Detto importo comprende al suo interno tra le altre cose anche le somme di:

1. **€ 32.000,00** a titolo di incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, così come modificato dal D.Lgs. 56/2017;
2. **€ 4.000,00** a titolo di incentivi IMU e TARI, ai sensi dell'art. dell'art.1, co. 1091 della L. 145/2018;
3. **€ 2.000,00** a titolo di incentivi corrisposti dall'ISTAT per il personale adibito alle attività svolte in occasione del Censimento permanente della Popolazione e delle Abitazioni per le quali il Comune di Poggio Renatico figura tra gli enti partecipanti annualmente;
4. **€ 3.000,00** stanziati a preventivo per il finanziamento di specifici obiettivi dell'ente ricavabili nel piano delle performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, come dettagliatamente descritti nel presente accordo, attraverso le risorse aggiuntive poste ad incremento del fondo prevista dal comma 2 lett c) dell'art. 79 del CCNL 2019-2021;

Tutto ciò premesso le parti:

1) confermano i criteri e i principi generali di ripartizione delle risorse finanziarie destinate al salario accessorio contenuti:

- nel contratto decentrato valevole per l'anno 2022 e 2019-2021 per quanto nello stesso confermato, per quanto riguarda quanto maturato dal 01/01/2023 sino alla data di sottoscrizione definitiva del CCDI giuridico 2023 - 2025 e del presente accordo economico 2023, seppure con le specifiche modificazioni riportate nella pre-intesa del contratto decentrato 2023-2025;
- nel contratto decentrato 2023-2025, sottoscritto in formula di pre-intesa in data odierna;

2) prendono atto della ripartizione preventiva del fondo per l'anno 2023 come proposto ed evidenziato nell'allegato A1);

3) danno atto che la ripartizione del fondo per gli anni 2024 e 2025 saranno allegati ai contratti economici contrattati annualmente ;

4) sottoscrivono formalmente il presente accordo economico per l'anno 2023.

POGGIO RENATICO, IL 31/10/2023

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Per la parte Datoriale:		**Per la parte Sindacale:**	
Cognome e Nome	**Firma**	**Cognome e Nome**	**Firma**
Pietro Veronese - Presidente		Pilati Catia	
		Giambi Anna Maria	
		Cufaro Gerardo	
		Candini Alessandro	
		Righi Marco	
		Rea Mariarosaria	
		NARDONE DANIELE	

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

ALLEGATO "A1"

PROIEZIONE IMPIEGO DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO 2023

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023	
DETTAGLIO VOCI DEL FONDO RISORSE DECENTRATE	ANNO 2023
1) TOTALE FONDO DECENTRATO DI PARTE STABILE (AL NETTO DELLE DECURTAZIONI CONSOLIDATE)	144.366,21
2) TOTALE FONDO DECENTRATO DI PARTE VARIABILE (AL NETTO DELLE DECURTAZIONI CONSOLIDATE)	58.397,77
TOTALE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE COSTITUITO PER L'ANNO 2023 (1+2)	202.763,98

Determinazione delle risorse del fondo decentrato di parte stabile 2023 ESCLUSE dalla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 80, comma 1 CCNL 2019-2021	
DETTAGLIO VOCI DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ESCLUSE DALLA CONTRATTAZIONE	ANNO 2023
1) Differenziali di posizioni economiche attribuite in anni precedenti comprensive degli incrementi delle posizioni economiche da nuovo CCNL 2019-2021	81.195,45
2) Indennità di comparto, Art. 33, comma4 Lett. b) e C) CCNL 22/01/2004	17.316,09
3) Indennità personale educativo asili nido (art.31,co.7 CCNL 14/9/00 e art. 6 CCNL 5/10/01)	-
4) indennità riconosciute al personale ex 8^ qualifica e non titolare di posizione organizzativa	-
3) TOTALE PREVISIONE DELLE RISORSE ESCLUSE DALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER L'ANNO 2023	98.511,54
TOTALE DISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE PER L'ANNO 2023 (1+2-3)	104.252,44
- di cui provenienti dalla PARTE STABILE del fondo:	45.854,67
- di cui provenienti dalla PARTE VARIABILE del fondo:	58.397,77

DETTAGLIO RISORSE DI PARTE VARIABILE DEL FONDO DECENTRATO PER L'ANNO 2023	
DESCRIZIONE VOCE DI INCREMENTO P.TE VARIABILE PREVISTA DAL CCNL 2019- 2021 E ALTRE SUCCESSIVE DISPOSIZIONI	ANNO 2023
Art. 67, co.3 -Lett. C) CCNL 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi per funzioni tecniche di cui al D.Lgs. 50/2016 e smi (DAL 2018)	32.000,00
Art. 67, co.3 -Lett. C) CCNL 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi per accertamenti IMU e TARI (art. 1, co. 1091 L. 145/2018 - Legge di Bilancio 2019)	4.000,00
Art. 67, co.3 -Lett. C) CCNL 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge: Compensi Istat per censimento	2.000,00
Art. 67, co.3 -Lett. d) CCNL 16-18 importi una tantum corrispondenti a frazione di RIA (calcolati su misura parti mensilità residue dopo la cessazione) **(soggetta al limite)**	50,51
Art. 79 comma 2 lett. d) CCNL 2019-2021:Eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dalla disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999: importo nel fondo anno successivo	0,00
Art. 79 comma 2 lett.b) CCNL 2019-2021: importo risorse stanziate ai sensi comma 4: 1,2 M.S. 1997 (con riduzione per superamento limiti di cui all'art. 23 c. 2 d.lgs 75/2017 - **soggetta al limite)**	9.751,06
Art. 79 comma 2 lett.c) CCNL 2019-2021: risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva: comprende quota risorse di cui all'art. 98 c. 1 lett c) : erogazione incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale (progetto P.L)	3.000,00
Art. 79 comma 3) CCNL 2019-2021 - incremento risorse di cui all'art. 79 comme 2 lett. c) CCNL 16/11/2022 : 0,22% del monte salari 2018, : € 2.175,91, con ripartizione proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del fondo dipendenti e stanziamento art. 17 comma 6 CCNL 16/11/2022tra : - quota dipendneti: € 1.512,20, quota E.Q € 663,71 (QUOTA ANNO 2023)	1.512,20
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2019-2021: Importo su base annua pari a € 84,50 per n. unità di personale in servizio al 31/12/2018 a t.determinato e indeterminat escluse sostituz. Con diritto a conservazione del posto. 1 dip. Tempo pieno=1 UNITA' - 1 dip. Part time 18 ore= 0,5 UNITA' - N. DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 31/12/2018 : 36 - (QUOTE UNA TANTUM RECUPERO ANNI 2021 E 2022 previsto dall'art. 79 c. 5)	6.084,00

TOTALE PARTE VARIABILE POSTA AD INCREMENTO DEL FONDO 2023 (sia soggetta a limite che non)	58.397,77

QUANTIFICAZIONE PREVENTIVA DEGLI UTILIZZI DELLA PARTE DISPONIBILE DEL FONDO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 2023- finanziata con la parte stabile del fondo

DESCRIZIONE VOCE DI IMPIEGO DEL FONDO DI PARTE STABILE ANNO 2023	PROIEZIONE ANNO 2023 SECONDO I CRITERI DEL CCDI 2019 - 2021 E 2022 UTILIZZATI ANCHE IN PARTE NEL 2023 PER ULTRATTIVITA' DEL CONTRATTO FINO ALLA APPLICAZIONE DEL NUOVO CCDI 2023-2025 APPLICATO DOPO LA DATA DI SOTTOSCRIZIONE SECONDO LE DISPOSIZIONI DEL CCNL 2019-2021
Art.9, lett. B) - CCDI 2019-2021 e Art.12, lett. A) - CCDI 2023-2025- Indennità di Condizione Lavoro (art. 70-bis CCNL 16-18 come modificato dall'art. 84 bis del CCNL 19-21) - attività disagiate (lett. a)	0,00
Art.9, lett. B) - CCDI 2019-2021 e Art.12, lett. B) - CCDI 2023-2025- Indennità di Condizione Lavoro (art. 70-bis CCNL 16-18 come modificato dall'art. 84 bis del CCNL 19-21) - attività esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute (lett. b)	1.566,72
Art.9, lett. B) - CCDI 2019-2021 e Art.12, lett. C) - CCDI 2023-2025- Indennità di Condizione Lavoro (art. 70-bis CCNL 16-18 come modificato dall'art. 84 bis del CCNL 19-21) attività implicanti il maneggio di valori (lett. c)	1.222,32
Art.9, lett. C) - CCDI 2019-2021 Art. 18 - CCDI 2023-2025 - Indennità di Turno (art. 30 CCNL 2019-2021)	9.500,00
Art.9, lett. D) - CCDI 2019-2021 eArt. 19 - CCDI 2023-2025- Indennità di Reperibilità (art. 24 CCNL 16-18)	0,00
Art.9, lett. E) - CCDI 2019-2021 eArt. 20 CCDI 2023-2025 - Attività prestata in giorni festivi/riposi compensativi/maggiorazione oraria - art. 24 CCNL 2000 -	1.500,00
Art.9, lett.F.a - b) - CCDI 2019/21 e Art. 13 CCDI 2023-2025 - Indennità di Specifiche Responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 16-18) e ART 84 ccnl 2019-2021	5.500,00
Art.9, Lett. G.1) - CCDI 2019-2021 e Art. 16, Lett. B) - CCDI 2023-2025 - Indennità di Servizio Esterno P.M. (art. 100 CCNL 16-18)	3.000,00
Art.9, lett. G.2) - CCDI 2019-2021 e 2022 - Indennità di Funzione P.L. (art. 56-sexsie CCNL 16-18) e art. 100 CCNL 2019-2021 - Sostituto P.O. Sett. P.L	1.200,00
Art.15 - CCDI 2023-2025 - Progressioni Economiche Orizzontali da effettuare con decorrenza 01/01/2023 (*)	9.200,00
TOT. QUANTIFICAZIONE UTILIZZO P.TE STABILE DEL FONDO 2023 DISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE SECONDO I CRITERI DEL CCDI 2019/21 (4)	**32.689,04**

(*)la somma è presunta e sarà utilizzata per l'anno 2023 per max il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura

QUANTIFICAZIONE DEGLI UTILIZZI DEL FONDO 20223 DISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SECONDO I CRITERI DEL CCDI 2019-2021 confermati nel 2022 fino alla data di sottoscrizione del CCDI2023-2025, poi secondo i criteri del CCDI 2023-2025 per la parte fino al 31/12/2023 - finanziata con la parte variabile del fondo

DESCRIZIONE VOCE DI IMPIEGO DEL FONDO DI PARTE VARIABILE PER L'ANNO 2023	ANNO 2023
Art.9, lett. H.3) - CCDI 2019/21 - Conseguimento obiettivo dell'ente: "Servizi di vigilanza e di viabilità prestati dal personale appartenente al corpo di P.M. (finanziamento attraverso risorse di cui all'art. 67, co. 3 lett. H CCNL 16-18) e art. 16 lett. E CCDI 2023-2025 con finanziamento risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c)	3.000,00
Art. 80 c. 2 lett, g) - CCNL 2019-2021 - risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi per accertamenti Imu e TARI (art. 1, co. 1091 L. 145/2018 - Legge di Bilancio 2019)	4.000,00
Art. 80 c. 2 lett, g) - CCNL 2019-2021 - risorse derivanti da disposizioni di legge: risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi ISTAT	2.000,00
Art. 80 c. 2 lett, g) - risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi per funzioni tecniche di cui al D.Lgs. 50/2016, D.Lgs 36/2023 e smi	32.000,00
Art.79, co.2- Lett. d) CCNL 2019-2021 - Eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti da applicazione disciplina straordinario: importo nel fondo anno successivo	0,00

Comune di Poggio Rusco Prot. n. 0017222 del 31-10-2023

TOT. QUANTIFICAZIONE UTILIZZO P.TE VARIABILE DEL FONDO DISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE 2023 (5)	41.000,00
TOT. QUANTIFICAZIONE GENERALE DELL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023: (3+4+5)	172.200,58
DISPONIBILITA' PER PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	30.563,40
- di cui da parte stabile:	13.165,63
- di cui da parte variabile:	17.397,77
QUANTIFICAZIONE PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 80, CO. 3 DELL. A CCNL 2019-2021) - importo non superiore al 30% della disponibilità per premi correlati alla performance provenienti dalla parte stabile del fondo	3.949,69
QUANTIFICAZIONE PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 80, CO. 3 CCNL 2019-2021) - in via preventiva pari al : 85,29 % nel 2023 della disponibilità per premi correlati alla performance provenienti dalla parte variabile oltre ad un importo non inferiore al 70% della disponibilità per premi correlati alla performance provenienti dalla parte stabile per l'anno 2023	26.613,71
TOT. UTILIZZO DEL FONDO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023	202.763,98
TOTALE RISORSE DEL FONDO DECENTRATO 2023 STANZIATE E NON UTILIZZATE DA PORRE AD INCREMENTO PER L'ANNO SUCCESSIVO:	0,00

DIMOSTRAZIONE RISPETTO DELL'ART. 80, COMMA 3 DEL CCNL 2019-2021 DELLA PROIEZIONE DELL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023	
Dotazioni di parte variabile al netto degli incrementi di cui al comma 3 dell'art. 67 lett. c), f) e g) del CCNL 2016 - 2018 di cui si richiede il rispetto sull'utilizzo:	20.397,77
Impiego prevalente della parte variabile agli utilizzi del comma 2, art. 80 CCNL 2019-2021 pari al 14,71% nel 2023, della parte variabile del fondo	3.000,00
Impiego della parte variabile per premi correlati alla performance individuale (almeno il 30% della parte variabile) (effettivi pari: 85,29% nel 2023)	17.397,77

Comune di Poggio Renatico Prot. n. 0017222 del 31-10-2023