



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI MEZZANA RABATTONE RELATIVO AL TRIENNIO 2023 - 2025

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, a seguito della deliberazione n. 75 del 19/12/2023, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente Triennio 2023 – 2025.

La delegazione trattante di parte datoriale, rappresentata da:

- Dott. Giampiero Brigidi, Segretario Comunale, in qualità di Presidente;
- Rag. Morgana Marini, Responsabile Servizio Amministrazione Generale Economico Finanziaria, in qualità di componente;

e la seguente RSU:

- Mauro Garberi, rappresentante sindacale CISL;

e le seguenti Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali:

- CISL FP Roberta Nalin;

Sommario

ART. 1 OGGETTO E FINALITA' 3

ART. 2	AMBITO DI APPLICAZIONE	3
ART. 3	VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE	3
ART. 4	INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE DISPOSIZIONI	4
TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI		5
ART. 5	OBIETTIVI E STRUMENTI.....	5
ART. 6	CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO.....	5
ART. 7	PREROGATIVE SINDACALI	5
TITOLO III - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALLLO SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI		6
ART. 8	SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO	6
TITOLO IV - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO		7
ART. 9	MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	7
ART. 10	RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE.....	7
TITOLO V - ORARIO DI LAVORO.....		9
ART. 11	CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO 9	
ART. 12	DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO	9
ART. 13	ORARIO MULTIPERIODALE.....	10
ART. 14	LAVORO STRAORDINARIO	10
ART. 15	BANCA DELLE ORE.....	10
ART. 16	CONTINGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	11
	REPERIBILITA' E TURNAZIONE	11
TITOLO VI - TRATTAMENTI ECONOMICI.....		13
CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI.....		13
ART. 18	COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE	13
ART. 19	CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE	13
ART. 20	CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	14
ART. 21	CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE	14
CAPO II – LE INDENNITA' ACCESSORIE.....		18
ART. 22	INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	18
ART. 23	INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	19
ART. 24	CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	20
CAPO III – SEZIONE SPECIALE “DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE”		21
ART. 25	CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	21
CAPO IV – SEZIONE SPECIALE “POLIZIA LOCALE”		22
ART. 26	INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO	22
ART. 27	INDENNITA' DI FUNZIONE (non ricorre casistica)	22
TITOLO VII - ISTITUTI VARI		25
ART.28 WELFARE INTEGRATIVO		25
TITOLO VIII.....		25
ART. 29 DISPOSIZIONI FINALI.....		25

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 OGGETTO E FINALITA'

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme e i contratti collettivi nazionali di lavoro del personale non dirigenziale del Comparto delle Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge¹.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate nell'articolo 7, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.

ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Mezzana Rabattone con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o assegnato temporaneamente presso l'Ente (anche non a tempo pieno), nonché al personale con contratto di formazione e lavoro (CFL) nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI disapplica tutte le precedenti disposizioni contrattuali integrative in contrasto con le previsioni del presente CCI.

ART. 3 VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE

1. Il presente CCI ha validità triennale, per il periodo 2023 – 2025, con decorrenza dalla data di stipula e sino al 31/12/2025, e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.
2. Con cadenza annuale possono essere negoziati, su richiesta di una delle parti firmatarie del presente CCI, i criteri di ripartizione delle risorse del fondo delle risorse decentrate tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Le parti si riuniscono con cadenza annuale e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, per verificare lo stato di attuazione delle norme contenute nel presente contratto. Tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel corso del suddetto periodo di validità, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), le parti si riuniscono per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

¹In materia si rammenta quanto previsto nel D.Lgs. n. 165/2001:

- Articolo 40, comma 3-bis: *“La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono”*;
- Articolo 40, comma 3-quinquies: *“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”*;

ART. 4 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE DISPOSIZIONI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 5 OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, finalizzato a costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, è preordinato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di mantenere e di incrementare elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismo paritetico di partecipazione (non istituito presso il Comune di Mezzana Rabattone in quanto il numero del personale in servizio è inferiore alle 70 unità).
 - b) contrattazione integrativa finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti sulle materie indicate all'articolo 7 del CCNL del 16/11/2022.

ART. 6 CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

ART. 7 PREROGATIVE SINDACALI

1. Le parti rimandano per la materia in oggetto, all'apposito Contratto Collettivo Nazionale Quadro stipulato il 4 dicembre 2017 e s.m.i.
2. I componenti della RSU possono utilizzare la casella di posta elettronica, ove istituita, a loro dedicata, in mancanza si utilizzerà la casella di posta istituzionale.
3. L'attività sindacale all'interno dell'Ente è svolta, altresì, nel rispetto delle norme stabilite dallo Statuto dei lavoratori.

TITOLO III - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI

ART. 8 SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali, a cui si fa espresso rinvio, viene individuato come segue il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili:

<i>Servizio</i>	<i>Personale da mantenere in servizio</i>
STATO CIVILE	n. 1 unità con incarico di Ufficiale di stato civile <i>(limitatamente per le attività di ricevimento denunce dei decessi e rilascio dei permessi per seppellimento salme)</i>
ELETTORALE	n. 1 unità <i>(solo per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti)</i>
POLIZIA LOCALE	N. 1 unità

2. Cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero i Responsabili di Area devono comunicare agli utenti i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure della loro riattivazione.
3. Nelle giornate di sciopero non possono essere richieste al personale prestazioni di lavoro straordinario.

TITOLO IV - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO

ART. 9 MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO²

1. Le parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
2. La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'articolo 28 del citato D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro – correlato.
3. L'ufficio competente , aggiorna periodicamente il Documento di valutazione dei rischi (DVR), nel quale sono individuati, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione; in particolare il Medico Competente provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria.
4. Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008, il Comune di Mezzana Rabattone informa, coinvolge e consulta il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS), ove previsto, ed attua il piano di informazione e formazione in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso periodici moduli formativi destinati a tutto il personale.
5. Qualora, anche a seguito delle informazioni e consultazioni, ai sensi del comma 4, sia valutata la necessità di aggiornare o modificare la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro definita, ai sensi del presente articolo, le parti torneranno ad incontrarsi al fine di concordarne l'eventuale revisione.
6. Al fine di una più elevata qualità del lavoro, le parti convengono che particolare attenzione deve essere posta alla tematica concernente la prevenzione dello stress lavoro correlato e dei fenomeni di *burn-out*.

ART. 10 RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. In applicazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera t) del CCNL del 16/11/2022³, sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante:
 - a) opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

² L'articolo 7, comma 4, lettera M) del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

³ La norma contrattuale demanda alla contrattazione integrativa i riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

- b) l'acquisto, compatibilmente con le risorse di bilancio, da parte dell'Amministrazione di strumenti tecnologici volti a semplificare ed ottimizzare il lavoro.
- 3. Qualora si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'Amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro 7 giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

TITOLO V - ORARIO DI LAVORO

ART. 11 CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO⁴

1. Le parti prendono atto che l'Amministrazione Comunale, al momento, non ha istituito fasce temporali di flessibilità dell'orario di lavoro.

ART. 12 DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO⁵

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Le parti si impegnano a rispettare le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003, per le quali la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali o di emergenza sanitaria che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - incaricati di Elevata qualificazione (EQ);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni presso altri enti locali ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della legge n. 311/2004 e s.m.i.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

ART. 13 ORARIO MULTIPERIODALE⁶

1. Attualmente tale istituto non viene utilizzato dall'Ente, nell'ipotesi di particolari esigenze relative ad intensità dell'attività lavorativa, l'Ente potrebbe ricorrere all'istituto dell'orario multiperiodale, concentrando l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.
2. Questi periodi non possono superare le 13 settimane. Tuttavia, qualora l'Ente lo ritenesse opportuno, al fine di garantire il corretto funzionamento degli uffici e, previo assenso maggioritario del personale dipendente, è possibile elevare tale limite a 26 settimane.
3. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.

⁴ L'articolo 7, comma 4, lettera P, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di fornire 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.

⁵ L'articolo 7, comma 4, lettera R, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di individuare le 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'articolo 22, comma 2.

⁶ L'articolo 7, comma 4, lettera Q, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2.

ART. 14 LAVORO STRAORDINARIO⁷

1. Le parti prendo atto, in relazione alla ridotta consistenza del fondo per il lavoro straordinario, dell'impossibilità di trovare applicazione la specifica disposizione contenuta nell'articolo 7, comma 4, lettera s) del CCNL del 16/11/2022 che consente di elevare il limite massimo individuale di ore straordinario, di cui all'articolo 14, comma 4, del CCNL del 1/4/1999 (180 ore annue).
2. Le parti, sulla base dei dati trasmessi dall'Amministrazione, effettuano il monitoraggio dell'andamento del ricorso al lavoro straordinario, proponendo, ove se ne ravvisino le ragioni, azioni correttive di riduzione stabile e progressiva dello stesso, al fine di tutelare la salute dei lavoratori.
3. La liquidazione degli straordinari avviene annualmente a cura dell'ufficio competente.
4. I risparmi determinati dal contenimento delle prestazioni straordinarie confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

ART. 15 BANCA DELLE ORE⁸

1. La banca delle ore, di cui all'articolo 33 del CCNL del 16/11/2022, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate dal proprio Responsabile di Area, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 1 (una) ore.

ART. 16 CONTINGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE⁹

1. Ai sensi dell'articolo 53, commi 2 e 8, del CCNL del 21/5/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area di inquadramento, elevabile di un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;

⁷ L'articolo 32, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa la possibilità di elevare, fermo restando il limite delle risorse previste dall'articolo 14 del CCNL del 1/4/1999, il limite massimo individuale delle 180 ore per esigenze eccezionali, per un numero di dipendenti non superiori al 2%. L'articolo 7, comma 4, lettera S, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione aziendale di elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'articolo 29, comma 2, del citato CCNL.

⁸ L'articolo 7, comma 4, lettera O, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione del limite annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 33 del citato CCNL.

⁹ L'articolo 7, comma 4, lettera N, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
- 3. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente di cui al comma 1, viene data precedenza al personale che si trovi nelle condizioni espressamente indicate nell'articolo 53, comma 9, del CCNL del 21/5/2018.
- 4. Ai sensi dell'articolo 53, comma 10, del CCNL del 21/5/2018, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti che si trovano nelle ipotesi previste dall'articolo 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 di cui al comma 1 del presente articolo.

ART. 17 REPERIBILITA'¹⁰ E TURNAZIONE ¹¹

1. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.05.2018. L'indennità di turno è fissata in euro 10, 33 per le 12 ore al giorno.
2. Le parti concordano di non elevare l'indennità prevista dal comma 1 del medesimo articolo.
3. Le parti concordano, altresì, di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008 come convertito nella

¹⁰ L'articolo 7, comma 4, lettera D) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'articolo 24 del CCNL del 21/5/2018 mentre la successiva lettera K) stabilisce che la contrattazione stabilisca l'elevazione dei limiti previsti dall'articolo 24 del CCNL del 21/5/2018 di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile.

¹¹ L'articolo 7, comma 4, lettera L) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL del 16.11.2022, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese.

La successiva lettera Z) rimanda alla contrattazione l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del CCNL del 16.11.2022, in materia di turni di lavoro notturno.

Sempre in materia di turno la lettera AC) rimanda alla contrattazione integrativa la 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.

Legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

5. Le parti prendono atto che l'Amministrazione Comunale al momento, visto l'esiguo numero di dipendenti in servizio, non ha istituito l'indennità di turno.

TITOLO VI - TRATTAMENTI ECONOMICI

CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI

ART. 18 COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

1. La determinazione delle risorse da destinare ai premi correlati alla performance, 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 o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, anche in applicazione a quanto previsto dall'articolo 8 del CCNL del 16/11/2022, l'Amministrazione provvede, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione finanziaria, alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento.

ART. 19 CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ¹²

1. Il Fondo delle risorse decentrate è destinato ai seguenti utilizzi:
 - a) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e INDIVIDUALE corrisposti in base ai criteri disciplinati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'Ente¹³;
 - b) COMPENSI PER TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI (indennità e compensi specifici);
 - c) PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE;
 - d) INDENNITÀ DI COMPARTO;
 - e) ATTUAZIONE PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO, ove previsti.
2. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, ad eccezione di quelle a carattere storico e vincolato, verrà contrattata annualmente nel rispetto dei limiti del fondo delle risorse decentrate previsti dalla legge.
3. In sede di contrattazione integrativa annuale sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate le parti dovranno verificare il rispetto di quanto indicato all'articolo 80, comma 3, del CCNL del 16/11/2022.
4. Le parti convengono che tutto ciò che residua a consuntivo dal pagamento delle varie indennità sarà destinato ad incrementare l'ammontare delle somme destinate alla performance individuale;

¹² L'articolo 7, comma 4, lettera A) del CCNL del 16/11/2022 rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile.

¹³ Articolo 8 del D.Lgs 150/2009, così come modificato dall'articolo 5 del D.Lgs 74/2017 "Sistema di misurazione e valutazione della performance" - Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

ART. 20 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ¹⁴

1. La quota di risorse del fondo delle risorse decentrate destinata al finanziamento dei “premi correlati alla performance” (performance individuale e organizzativa) è distribuita, sulla base di quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).
2. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO), approvato annualmente con delibera della Giunta comunale e sulla base degli obiettivi assegnati dai Responsabili dei Servizi ai singoli dipendenti; secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di Mezzana Rabattone;
3. L'attribuzione dei premi performance è effettuata per il personale con un periodo di presenza effettiva in servizio operativo pari ad almeno 6 mesi di calendario.
4. La distribuzione dei premi di cui ai precedenti commi dovrà tener conto del periodo lavorativo prestato (calcolati secondo quanto disposto dall'art. 74 c.4 del CCNL 16/11/2022 ovvero 1 mese = 26 giorni) tenuto conto delle specifiche disposizioni di legge che non consentono l'erogazione dei predetti premi (ad esempio art. 71, c.1, DL 112/08 convertito nella L.133/08) nonché della durata del rapporto di lavoro del dipendente (part time).
5. Le parti concordano di rivedere i criteri di cui al presente articolo a seguito dell'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

ART. 21 CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE ¹⁵

1. La procedura per l'attribuzione del “differenziale stipendiale”, che si configura come progressione economica all'interno dell'Area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, è finalizzata a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area di appartenenza.
2. L'attribuzione del differenziale stipendiale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto e l'indicazione del contingente di cui al successivo comma 3.
3. Ogni anno, in sede di contrattazione integrativa sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, viene definito il numero dei differenziali stipendiali da attribuire per ciascuna Area di inquadramento. Il contingente, determinato sulla base di una percentuale sugli aventi diritto ad accedere alla procedura, è definito nel pieno rispetto di quanto stabilito dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al comma 4, in via preventiva, potranno essere distinte, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti titolari di incarico di EQ e quelli non incaricati all'interno di ogni area.

¹⁴ L'articolo 7, comma 4, lettera B) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

¹⁵ L'articolo 7, comma 4, lettera C) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

4. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva dell'Area di inquadramento, attivabile annualmente. Al fine di garantire la natura selettiva della procedura, il Responsabile del Servizio Personale o il Segretario Comunale rende noto, tramite apposito avviso interno, pubblicato per giorni 15, l'avvio delle procedure selettive indicando:
- il contingente dei differenziali stipendiali da attribuire così come individuato ai sensi del precedente comma 3;
 - i requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dal successivo comma 5;
 - i termini entro i quali verranno effettuate le seguenti fasi:
 - a) ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti. È fatta salva la possibilità del dipendente di rinunciare all'ammissione, entro i termini di scadenza dell'avviso, mediante comunicazione (firmata e protocollata) indirizzata al Responsabile dell'Ufficio Personale;
 - b) formazione delle graduatorie.
5. Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti, con contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato, in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà attribuito di differenziale stipendiale, dei seguenti requisiti:
- a) non aver beneficiato negli ultimi 2 (DUE) anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - b) assenza, negli ultimi 2 (due) anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
6. Le graduatorie, per ciascuna Area di inquadramento, approvate con determinazione del Responsabile del Servizio Personale o del Segretario Comunale vengono formate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERIO		PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
A	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Qualora manchi la valutazione di un anno si considera la media punteggi riparametrata.	55	
B	ESPERIENZA PROFESSIONALE	40	n. 2 (un) punto all'anno, per massimo venti anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di

	Esperienza professionale 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 Funzioni locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Da eliminare		inquadramento. Le frazioni superiori a 6 mesi sono considerate anno intero.
C	CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.	5	n. 5 (cinque) punti per corsi di formazione. Ad ogni corso è attribuito un punteggio di 1 punto. Sono utili ai fini della valutazione i corsi tenuti nel triennio di cui al criterio A. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro);

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti come sopra prestabiliti.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3 punti).

7. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL del 16/11/2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna Area, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità: maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
8. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Per l'anno 2023 si prevede la progressione di n. 1 unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori.

CAPO II – LE INDENNITA' ACCESSORIE

ART. 22 INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO ¹⁶

1. Le parti prendono atto che l'Amministrazione Comunale al momento, viste le limitate risorse del fondo decentrato parte variabile e l'esiguo numero di dipendenti in servizio, non ha istituito le indennità condizioni di lavoro.

ART. 23 INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ¹⁷

1. Le parti prendono atto che l'Amministrazione Comunale al momento, viste le limitate risorse del fondo decentrato parte variabile e l'esiguo numero di dipendenti in servizio, non ha istituito l'indennità per specifiche responsabilità.

ART. 24 CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ¹⁸

1. Le parti rinviando al futuro Regolamento per la ripartizione del Fondo incentivante per le funzioni tecniche, da approvarsi con deliberazione della Giunta Comunale, la disciplina in materia di incentivi per funzioni tecniche ai sensi del D.Lgs. n. 36/2023.
2. Le parti rinviando al futuro Regolamento per la ripartizione dei compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091, della legge n. 145/2018, la disciplina in materia di incentivi connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali.
3. In merito agli incentivi di cui all'articolo 43 della legge 449/1997 ("Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività") le parti danno atto che ai sensi del comma 3 del citato articolo per le "convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o **servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari**" il 50% dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, conseguiti dall'amministrazione erogante il "servizio aggiuntivo" costituisca economia di bilancio. Mentre ai sensi del successivo comma 4 le "prestazioni, **non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali**, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto", gli introiti vanno versati al bilancio dell'Ente per essere riassegnati, in misura non superiore al 30% per incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato degli incaricati di EQ assegnati ai centri di responsabilità che hanno effettuato la prestazione. Le parti prendono atto altresì che la disciplina in materia non è attualmente regolamentata in quanto assente qualsiasi contratto di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della

¹⁶ L'articolo 7, comma 4, lettera D) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure delle indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui 70-bis entro i valori e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

¹⁷ L'articolo 7, comma 4, lettera F) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84.

¹⁸ L'articolo 7, comma 4, lettera G, demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

produttività”

4. Per gli altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge si rinvia all'eventuale disciplina regolamentare interna.
5. Tutte le somme per specifiche disposizioni di legge costituiscono una “partita di giro” all'interno del Fondo delle risorse decentrate. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano l'automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

CAPO III – SEZIONE SPECIALE “DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE”

ART. 25 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ¹⁹

1. Le parti prendono atto che le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di EQ (Posizione Organizzativa sino al 31/3/2023) sono contenute nel “Regolamento dell'ordinamento uffici e servizi”, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 27.09.2023
2. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 13, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1° aprile 2023 sono automaticamente ricondotti agli incarichi di EQ e gli stessi incarichi di posizione organizzativa, in quanto conferiti secondo la previgente disciplina di cui agli articoli 13 e seguenti del CCNL del 21/5/2018, proseguiranno fino alla naturale scadenza, con i valori di retribuzione di posizione in essere e senza alcuna riparametrazione degli stessi.
3. Nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, 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 tutti gli incaricati di EQ, l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato;
 - b) l'importo spettante a ciascun incaricato di EQ è determinato calcolando il coefficiente Valore Punto sulla base del vigente SMVP.
4. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'articolo 17, comma 5, del CCNL del 16/11/2022, all'EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota pari a 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'EQ oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.

¹⁹L'articolo 7, comma 4, lettera V) del CCNL del 16/11/2022 rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

CAPO IV – SEZIONE SPECIALE “POLIZIA LOCALE”

ART. 26 INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO²⁰

1. Le parti prendono atto che l'Amministrazione Comunale al momento, viste le limitate risorse del fondo decentrato parte variabile, non ha istituito l'indennità di servizio esterno.

ART. 27 INDENNITA' DI FUNZIONE

Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione pari ad Euro 1.700,00.

2. L'indennità di cui al presente articolo: a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
d. è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;

²⁰ L'articolo 7, comma 4, lettera E) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

TITOLO VII - ISTITUTI VARI

ART.28 WELFARE INTEGRATIVO²¹

1. Le parti concordano di non destinare una quota parte del Fondo delle risorse decentrate alle politiche del welfare integrativo, così come previsto dall'articolo 82, comma 2, del CCNL del 16/11/2022. Le parti concordano di rinviare l'eventuale disciplina contrattuale integrativa in materia solo qualora a seguito di nuove disposizioni contrattuali o di legge o a seguito di indicazioni forniti dagli organi competenti (ARAN, RGS e DFP) sarà possibile disporre di risorse finanziarie per tali finalità, compatibilmente con le risorse di bilancio.

TITOLO VIII

ART. 29 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Il presente disapplica e sostituisce integralmente il CCI relativo al triennio 2019/2021.

All. 1) Utilizzo fondo risorse decentrate

All. 2) Verbale

²¹ L'articolo 7, comma 4, lettera H) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.