

COMUNE DI BUDRIO

CONTRATTO COLLETTIVO

INTEGRATIVO

TRIENNIO 2023/2025

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO IN ATTUAZIONE DEL
CCNL 2019-2021 – COMUNE DI BUDRIO – TRIENNIO 2023/2025**

Il giorno 20 (venti) del mese di dicembre 2023 (duemilaventitre), presso la sede municipale di Budrio, a seguito della definizione del Contratto Decentrato Integrativo:

DATO ATTO della Preintesa, sottoscritta in data 7 Dicembre 2023;

VISTA la determinazione n. 493/2023 sottoscritta dal Responsabile del Settore Servizi Economico-Finanziari e Servizio Personale, Dott. Francesco Palladino, di costituzione del Fondo Risorse Decentrate – anno 2023;

VISTO il parere di certificazione della preintesa del Collegio dei Revisori dei conti verbale n. 28 del 14/12/2023, prot. n. 26 del 14/12/2023;

RICHIAMATO il parere del Collegio dei Revisori dei Conti verbale n. 15 del 11/07/2023, prot. n. 20000 del 11/07/2023, con il quale si rileva che il fondo risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2023 risulta pari all'importo complessivo di € 379.215,55;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 167 del 15/12/2023 di autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato triennio 2023-2025;

- la Delegazione trattante di parte pubblica, formata da:

Filomena Iocca – Segretario Generale – Presidente _____

Francesco Palladino – Responsabile del Settore Servizi Economico-Finanziari e Servizio Personale _____

- la Delegazione di parte sindacale, formata da:

CGIL FP - Silvia Antolini _____

CISL FP – Fabio Gioli _____

CISL FP – Franca Nerini _____

UIL FPL – Stefano Di Petta _____

CSA – Federico Coratella _____

RSU

Angelo Bonora _____

Giancarlo Avolio _____

Emiliano Tumino _____

Susi Nutile _____

Loris Zarri _____

sottoscrivono il seguente CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO di durata triennale, ANNI 2023-2025 e concordano il contenuto dell'articolato che segue, oltre ai contenuti dei documenti allegati, quali parti sostanziali del presente documento.

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2

Ambito di applicazione

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Budrio (BO), con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 01/01/2023 al 31/12/2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto integrativo.
2. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
3. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Le parti si impegnano annualmente a sottoscrivere un contratto integrativo decentrato, ai fini della quantificazione delle singole voci, anche in relazione alle politiche retributive dell'Ente e alle disponibilità del Fondo per le risorse decentrate.

Art. 4

Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

Articolo 5

Utilizzo di locali

In applicazione della legge 20 maggio 1970. n. 300, il Comune, a seguito di specifica richiesta di utilizzo di locali avanzata dalle RSU e valutata la disponibilità, ne consente l'utilizzo.

Articolo 6

Diritto di informazione, pubblicità e affissione

1. In applicazione della legge 20 Maggio 1970, n. 300, i componenti della RSU e le OO.SS. Territoriali hanno il diritto di affiggere nelle apposite bacheche predisposte in luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale, materiale di interesse sindacale e del lavoro.

2. Stampati e documenti potranno essere inviati negli uffici distaccati per l'affissione direttamente dalle strutture sindacali territoriali o esposte e siglate a cura del rappresentante sindacale o da persona designata.

3. Le RSU e le OO.SS. hanno altresì il diritto di pubblicare il materiale suddetto in proprie bacheche elettroniche, il cui accesso in scrittura ai rappresentanti sindacali designati e in lettura a tutte/i le/i dipendenti viene garantito dall'Ente.

Articolo 7

Dotazioni e strumentazioni

1. In applicazione della legge 20 Maggio 1970, n. 300, la RSU, senza nuovi e maggiori oneri a carico delle amministrazioni pubbliche, può avvalersi per le attività sindacali interne delle strumentazioni dell'Ente (fotocopiatori) per la riproduzione di materiale di interesse sindacale.
2. Alla RSU è consentito l'utilizzo delle strumentazioni informatiche anche ai fini della trasmissione dell'informazione; a tal fine l'ente si impegna ad assicurare l'attivazione e il relativo mantenimento di una casella di posta elettronica dedicata alla RSU.
3. Per la diffusione dell'informazione, è consentito alla RSU l'utilizzo della posta elettronica interna.
4. E' consentito inoltre, alla RSU, senza nuovi e maggiori oneri a carico delle amministrazioni pubbliche, l'utilizzo del telefono e fax per ricezione o trasmissione di materiale di interesse sindacale nonché il materiale di supporto di tipo legislativo ed amministrativo.

Articolo 8

Welfare e benessere organizzativo

In coerenza e nei limiti di quanto stabilito all'art. 82 del CCNL Funzioni locali 2019/2021, l'Ente disciplinerà la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti anche attraverso la promozione ed il sostegno al welfare unico metropolitano che, la Città Metropolitana, avendo assunto il ruolo istituzionale di interlocutore nelle scelte di sviluppo strategico del territorio dell'area metropolitana, potrà sviluppare attraverso il Piano Strategico Metropolitano.

Il Comune si impegna a promuovere progetti di manifestazioni di interesse, attraverso bandi dedicati, e/o convenzioni per offrire ai dipendenti sconti, promozioni dedicate e acquisto di beni e di servizi in linea con la tipologia degli interventi assistenziali e sociali previsti dal CCNL, quali ad esempio: supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli, sostegno al reddito della famiglia, incentivazione a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; agevolazioni riconducibili al tema della mobilità sostenibile.

Le parti concordano pertanto che, a partire dal 2024, in sede di trattativa sulla distribuzione delle risorse del Fondo per il salario accessorio dei dipendenti, potrà essere destinata una quota al welfare integrativo. Tali risorse potranno essere considerate fuori dal limite se previsto dalle disposizioni di legge. In tal caso dovrà essere individuata la tipologia di intervento richiesta, in accordo con RSU e OO.SS.

Articolo 9

Valorizzazione di genere – Pari opportunità

L'organizzazione del lavoro e le conseguenti azioni finalizzate allo sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti sono improntate al rispetto del principio delle pari opportunità tra uomini e donne.

Il principio di pari opportunità trova applicazione dal momento dell'accesso alla posizione di lavoro e fino alla cessazione dal servizio con particolare riguardo all'impiego nelle diverse attività, all'assunzione di responsabilità, allo sviluppo professionale e formativo, al trattamento giuridico ed economico, fermo restando che i riconoscimenti previsti dai diversi istituti contrattuali dovranno sempre essere applicati tenuto conto dei risultati conseguiti e delle prestazioni individuali.

Le Parti prendono atto che nell'Unione Terre di Pianura è stato istituito in forma associata il Comitato Unico di Garanzia, la cui composizione e le cui competenze sono disciplinate dall'art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010.

La prevenzione dei rischi di discriminazione sia diretta che indiretta, è monitorata dal Comune, grazie all'introduzione di strumenti, iniziative e misure di contrasto alla violazione dei principi di pari opportunità verso le lavoratrici e i lavoratori con particolare riferimento ai dipendenti con contratto part-time e/o fruitori di congedi, permessi, anche attraverso una formazione rivolta a tutti i dipendenti, con il coinvolgimento partecipativo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) istituito presso l'Unione.

Articolo 10

Conciliazione tempi di vita e di lavoro – Lavoro Agile

L'introduzione di strumenti di innovazione organizzativa finalizzati alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è promossa dall'Ente, come anche la formazione per la conoscenza approfondita delle varie misure utilizzabili (flessibilità oraria, part-time, lavoro agile, permessi, aspettative, congedi).

Il Comune si impegna a proseguire nell'esperienza del lavoro agile, in ottemperanza alla normativa vigente in materia, proseguendo con il percorso condiviso con le parti sindacali, nel rispetto di quanto stabilito nel PIAO, volto ad assicurare:

- a) all'amministrazione la concreta possibilità di adottare funzionalmente tale forma di flessibilità lavorativa;
- b) al lavoratore di poter scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori.

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

Art. 11

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del suddetto CCNL (almeno il 30% alla performance individuale), secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, 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 predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alla 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.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza – dagli organi di governo dell'Ente, 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, senza alcun appiattimento retributivo;

b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;

c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;

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:

- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
- la programmazione operativa e gestionale;
- la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Art. 12

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.

2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.

3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, i dipendenti di ruolo nell'anno di riferimento, nonché i dipendenti assunti a tempo determinato con contratto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 (sei) mesi, di cui, almeno 3 (tre) mesi lavorati nel primo anno di assunzione.

4. I dipendenti cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato; in presenza di rapporti di lavoro part-time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato.

5. Il dirigente/responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

6. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*. Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

Il processo valutativo prevede momenti di confronto in corso di anno tra valutato e valutatore in relazione all'andamento delle attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

7. La valutazione compete al dirigente/responsabile apicale della struttura in cui il valutato presta servizio al momento dell'avvio della procedura annuale di valutazione. In caso di avvicendamento, il dirigente/responsabile apicale esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dal precedente collega.

8. Per i dipendenti che nel corso dell'anno cambiano struttura, il responsabile apicale di riferimento, esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dal collega afferente alla struttura di provenienza.

9. La presenza in servizio inciderà proporzionalmente sull'importo di produttività spettante a ciascun lavoratore derivante dall'applicazione del metodo di valutazione. Tale riduzione proporzionale non opererà per le assenze per malattia fino a 20 giorni. A tal fine non saranno considerate assenze le seguenti tipologie:

- ferie, riposi compensativi/recuperi
- permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
- permessi per particolari motivi familiari o personali e permessi di cui all'art. 4 comma 1 della legge 53/2000
- congedo di maternità, di paternità e parentale
- congedi retribuiti per malattia del figlio
- permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge 5/2/1992 n. 104
- terapie salvavita
- infortunio sul lavoro
- donazioni del sangue e midollo osseo
- permessi sindacali fruiti dalle rsu
- permessi per delegati di posto di lavoro accreditati dalle sigle sindacali firmatarie.

10. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale e seguirà in linea temporale a quelli previsti all'art. 14 del presente contratto decentrato.

11. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 13

Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. A non più del 10% dei dipendenti che nella performance individuale conseguono un punteggio, superiore al valore dell'85% è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale valutato positivamente. I punteggi sono attribuiti rapportando le valutazioni individuali su base 100.
2. Ai fini dell'attribuzione del differenziale si procede stilando una graduatoria in ordine di punteggio decrescente; in caso di parità di punteggio si attribuisce il premio al dipendente tenendo conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - punteggio più alto ottenuto nell'anno precedente;
 - in caso di ulteriore parità, valutazione degli anni precedenti fino al terzo;
 - in caso di ulteriore parità non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - a ulteriore parità sarà cura dei responsabili valutatori individuare il dipendente a cui riconoscere il differenziale del premio individuale.
3. Le somme eventualmente non utilizzate tornano nella disponibilità del fondo della performance individuale.

Articolo 14

Correlazione dei premi con altri incentivi/compensi

1. Allo scopo di riequilibrare i premi di performance, e le indennità di risultato delle posizioni organizzative, nel caso in cui un dipendente percepisca altre forme di incentivi/compensi, l'Accordo annuale sul Fondo quantifica il tetto – come somma tra premi e altre forme di incentivi/compensi – superato il quale il premio di performance organizzativa e di performance individuale, nonché l'indennità di risultato, sono progressivamente ridotti.
2. Per altri incentivi o compensi si intendono quelli elencati all'art. 20 comma 1, lettera b) e h) del CCNL 2019/2021 e cioè:
 - compensi ISTAT;
 - incentivi per funzioni tecniche;
 - compensi legali;
 - spese del giudizio;
 - compensi per condono edilizio;

recupero evasione tributi;

compensi individuali derivanti dalle entrate realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997,

3. Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale di cui al precedente art. 13.

4. Ai fini del calcolo del tetto si considerano gli incentivi/compensi percepiti nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione.

5. Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, sono redistribuite tra gli altri dipendenti che hanno conseguito una valutazione della performance individuale positiva secondo il sistema di valutazione dell'Ente.

6. In presenza di dipendenti interessati al riconoscimento di altri incentivi\compensi, il premio di performance organizzativa e di performance individuale sarà ridotto in base al prospetto seguente:

- da € 1.000,00 a € 1.500,00	€ - 30%
- da € 1.501,00 a € 2.000,00	€ - 50%
- da € 2.001,00 a € 4.000,00	€ - 70%
- oltre € 4.000,00	€ - 80%

7. Per l'indennità di risultato degli apicali la correlazione si applica qualora l'incentivo sia superiore al valore economico attribuito a titolo di indennità di risultato. Qualora l'incentivo sia superiore al valore economico attribuito a titolo di indennità di risultato lo stesso è decurtato del:

- da € 5.000,00 a € 7.500,00	€ - 30%
- da € 7.501,00 a € 10.000,00	€ - 50%
- da € 10.001,00 a € 12.500,00	€ - 70%
- oltre a € 12.500,00	€ - 80%

8. A seguito di liquidazioni di incentivi/compensi, la decurtazione sarà effettuata sul compenso incentivante di produttività/risultato che dovrà essere posto in liquidazione,

con le modalità previste dal CCDI parte economica in vigore al momento del pagamento degli incentivi.

Articolo 15

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

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) incentivi funzioni tecniche (art. 45, D.Lgs 36/2023);
 - b) incentivi derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018);
 - c) compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21/05/2018)
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.
 - d) L'art. 79 comma 2 lett. a) del CCNL 2019/2021, conferma per gli enti locali la facoltà, già prevista nel CCNL 2016/2018, di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:
 - contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.La quota di entrate che confluisce nel fondo, ai sensi dell'art. 43 della Legge 449/1997, è definita dalla Giunta Comunale entro il limite del 50% delle somme introitate dall'Ente, oneri riflessi inclusi, e viene erogata per il 70% al gruppo di lavoro direttamente coinvolto nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. I

dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro sono previamente individuati con apposito atto del Dirigente / Responsabile. Il restante 30% incrementa il fondo per la performance organizzativa di tutti i dipendenti.

Per il principio della omnicomprensività della retribuzione, tale compenso non spetta ai titolari di posizione organizzativa.

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.

Articolo 16

Determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

1. L'erogazione dell'indennità di risultato avviene in misura proporzionale alla percentuale di raggiungimento dei risultati annuali ed all'entità dell'indennità di posizione percepita.
2. In caso di punteggio totale pari o superiore a 95/100 sarà corrisposta l'indennità di risultato in misura piena (100% dell'indennità di posizione).

Articolo 17

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. L'istituto in oggetto viene attivato nel rispetto e nel limite delle disponibilità economiche.
2. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di tale indennità viene effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna, annuale, a cura della Conferenza di Direzione, a firma del Segretario Generale.
3. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il

personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

4. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti, posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato.

5. La misura dell'indennità viene determinata tenendo conto dei seguenti parametri, ordinati nella scheda allegata al presente contratto (allegato 1):

- 1) responsabilità di un servizio deputato a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- 2) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- 3) coordinamento di risorse umane;
- 4) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti;
- 5) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- 6) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

6. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

- a) importo di Euro **3.000,00** annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' **AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno 6 (sei) delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano almeno 6 (sei) delle condizioni di cui al comma precedente;
- b) importo di Euro **2.500,00** annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) 5 (cinque) delle condizioni di cui al comma precedente e per i

dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano almeno 5 (cinque) delle condizioni di cui al comma precedente;

c) importo di Euro **2.000,00** annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano 4 (quattro) delle condizioni di cui al comma precedente, per quelli dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano 4 (quattro) delle condizioni di cui al comma precedente;

d) importo di Euro **1.500,00** annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano 3 (tre) delle condizioni, per quelli dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano 3 (tre) delle condizioni di cui al comma precedente;

f) importo di Euro **1.000,00** annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano 2 (due) delle condizioni, per quelli dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano 2 (due) delle condizioni, per quelli dell'**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI** per i quali ricorrano 2 (due) delle condizioni di cui al comma precedente.

RIEPILOGO

Area	€ 3.000,00	€ 2.500,00	€ 2.000,00	€ 1.500,00	€ 1.000,00
Funzionari ed EQ	6	5	4	3	2
Istruttori	6	5	4	3	2
Operatori Esperti	-	-	-	-	2

7. Il valore degli importi assegnati è riferito a persone in servizio a tempo pieno per l'intero anno, pertanto in caso di lavoratori part-time l'indennità sarà corrisposta in misura proporzionale alla % di lavoro. Sono proporzionate ai giorni di effettivo servizio prestato, nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno.

8. L'indennità viene ridotta automaticamente e in misura proporzionale ai giorni di assenza. A tal fine non saranno considerate le seguenti tipologie di assenze, prolungate e continuative, inferiori a 3 (tre) mesi:

- malattia;
- ferie, riposi compensativi/recuperi;
- permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;

- permessi per particolari motivi familiari o personali e permessi di cui all'art. 4 comma 1 della legge 53/2000;
- congedo di maternità, di paternità e parentale;
- congedi retribuiti per malattia del figlio;
- permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge 5/2/1992 n. 104;
- terapie salvavita;
- infortunio sul lavoro;
- donazioni del sangue e midollo osseo;
- permessi sindacali fruiti dalle rsu;
- permessi per delegati di posto di lavoro accreditati dalle sigle sindacali firmatarie.

9. Qualora dall'applicazione delle misure del presente articolo, dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato, si dovrà procedere al riparametrazione, in relazione alle disponibilità di budget.

10. In caso di prolungata e continuativa assenza di un dipendente, a qualsiasi titolo verificatesi (oltre i 3 (tre) mesi), il Dirigente/responsabile può valutare di revocare l'indennità e di attribuire la stessa ad un altro dipendente.

11. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano più fattispecie, al dipendente viene corrisposta l'indennità dal valore economico più elevato.

12. L'attribuzione delle indennità in oggetto compete al Dirigente/Responsabile nell'ambito delle risorse economiche assegnate per la presente finalità.

13. Tale attribuzione deve essere assegnata con atto formale, nel quale dovranno essere specificate le motivazioni circa l'attribuzione dell'indennità, le funzioni ed i compiti richiesti.

14. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti/responsabili di Settore 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 CCI.

15. L'attribuzione della responsabilità sarà a tempo determinato, di norma della durata di un anno e comunque non oltre tre. Copia dei provvedimenti viene trasmessa al Servizio Personale e verrà data informazione ai soggetti sindacali.

16. La liquidazione dell'indennità avviene su base annuale.

17. La misura delle indennità per specifica responsabilità attribuite con atto formale dell'ente a personale appartenente alle Aree Operatori Esperti/Istruttori/Funzionari ed EQ, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale è fissata in € 300,00 annui lordi liquidati mensilmente.

Articolo 18

Indennità condizioni lavoro

1. In base all'art. 84-bis del CCNL 2019-2021, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio valori. Il CCNL stabilisce che l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 15,00.

2. I dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie, percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.

3. Sono considerate attività rischiose le prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale, quali a titolo esemplificativo:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici e a motore;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti;
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi per la salute;
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione;
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi per la salute;

- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;

4. Le attività disagiate vengono valutate sulla base degli orari articolati e/o delle attività per le quali è richiesta una presenza non programmabile e/o elementi di criticità ambientale (a titolo esemplificativo: estensione territoriale; attività diverse da quelle ritenute rischiose, in relazione all'uso di strumenti, apparecchiature, attrezzature di utilizzo disagiata, comportanti esposizione ripetuta e prolungata ad ambienti esterni caratterizzati da situazioni di inquinamento acustico e/o atmosferico; prestazione su più sedi differenti);

5. Si considerano attività implicant maneggio valori le prestazioni svolte da personale individuato con atto formale, quali l'economo (che svolge attività complesse) e l'agente contabile (che svolge attività semplici) adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di denaro o di valori di cassa (incassi in contanti, ricevimento e detenzione di valori, compresi i buoni pasto), 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 di cassa. Non sono ricompresi gli incassi effettuati mediante strumenti elettronici quali bancomat e carte di credito.

Gli importi di tale indennità vengono così stabiliti:

€ 2,50 per maneggio superiore a € 500,00 annui a persona

€ 0,00/gg per maneggio fino a € 500,00 annui a persona

L'erogazione di detto compenso sarà effettuata a consuntivo sulla base della dichiarazione del Responsabile del Settore che fornirà l'attestazione in merito ai dipendenti incaricati del maneggio valori ed all'entità di questi ultimi nel periodo di riferimento, nonché la dichiarazione, per ogni dipendente interessato, delle giornate di presenza/maneggio.

6. In fase di contrattazione per l'utilizzo del fondo risorse decentrate, l'Ente potrà riconoscere l'indennità condizioni lavoro ai dipendenti cui si sia verificato il presupposto, come di seguito indicato:

Attività rischiose svolte da personale che effettua prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale. In particolare: contatto con polveri, catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, gas, idrocarburi, piombo e lavori di manutenzione stradale e segnaletica; impiego di attrezzature e strumentazioni che possono provocare rischio di trauma o malattia; utilizzo di macchine operatrici complesse quali pala meccanica, piastre vibranti, automezzo con gru, motoseghe, che comportino rischi di taglio e/o schiacciamento, dovuto all'utilizzo di organi meccanici in movimento; rischi di proiezione di materiale, rischi legati all'impatto acustico dei mezzi utilizzati; lavorazioni che comportano posizioni di flessione e postura soggette a rischio o attività di sollevamento, trazione o spinta con rischio di lesioni, traumi o malattie; esposizione a irradiazioni ionizzanti; rischio biologico di contrazione di malattie infettive e contaminazioni, quali rimozione o seppellimento di salme, rischi derivanti da lavori di fogne, canali, pozzi, attività di taglio di alberature ed impiego di antiparassitari; trasporto con automezzi, scuolabus e altri veicoli con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.

Valore € 3,00

Attività disagiate che comportano condizioni di lavoro particolarmente disagiati in relazione all'articolazione dell'orario, quali servizi prestati frequentemente in orari serali e/o notturni e/o in giornate festive. A titolo esemplificativo e non esaustivo, attività prestate in occasione di celebrazioni matrimoni e ricorrenze, assistenza agli organi politici e di rappresentanza, attività prestate in occasioni di fiere, sagre, eventi, attività culturali, mercati domenicali, attività prestate in biblioteche, musei, teatri, ecc...; attività svolta dal personale in circostanze disagiate per far fronte ad eventi straordinari e/o calamità naturali; disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività, anche di front-office, con esposizione al rapporto con il pubblico e/o con utenza problematica, in condizione di disagio sociale.

Valore € 3,00

Importo previsto a seguito del nuovo servizio di apertura dell'URP/portineria, per i dipendenti del settore AA.GG. che svolgono attività rientranti nella categoria "attività disagiate" nella giornata di sabato e/o lunedì in caso di chiusura dell'URP, per attività di supporto.

Valore € 4,00

Maneggio valori

€ 2,50 per maneggio superiore a € 500,00 annui a persona

Per le figure di "rischio" e "disagio" che seguono, le indennità dette saranno cumulate, per un totale di € 6,00:

- servizi tecnici-manutentivi Area degli Operatori esperti/Istruttori
- dipendenti addetti alla cucina Area degli Operatori esperti

Per i dipendenti che svolgono attività rientranti nel presente articolo, in giornate festive, la suddetta indennità ammonta ad € 10,00.

Il Dirigente/Responsabile individua annualmente il personale destinatario della suddetta indennità.

Articolo 19

Indennità di reperibilità , indennità di turno

Indennità di reperibilità

Per le aree di pronto intervento individuate dal Comune, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità, da definirsi in sede di contrattazione integrativa di livello comunale, 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. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Per quanto non stabilito nel presente articolo, si fa rinvio all'art. 24 del CCNL 21/05/2018.

1. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2023, qualora il Comune ritenga necessario garantire un servizio di pronta reperibilità senza tuttavia disporre di un numero adeguato di operatori, ovvero per esigenze eccezionali e temporanee, secondo quanto stabilito dall'art. 7, comma 4 lettere i) e k) del CCNL 2019/2021, in sede di contrattazione integrativa di livello comunale può essere elevato il limite dei servizi mensili di cui al comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 2, fino ad un massimo di € 13,00. La maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili in base alla seguente tabella:

Servizi mensili	Fascia	Tariffa per periodo di 12 ore
Da 1 a 6	Fascia ordinaria	€ 10,33
Da 7 a 10	Fascia extra 1	€ 12,00
Da 11 a 14	Fascia extra 2	€ 13,00

3. Fermo restando quanto disposto nel precedente comma 2, l'eventuale incremento di servizi mensili, è altresì soggetto ai presupposti ed ai limiti da definirsi in sede di contrattazione integrativa di livello comunale, dando in ogni caso priorità ai dipendenti che si renderanno disponibili su base volontaria. I servizi relativi alla "Fascia extra 1" (dal 7° al 10° servizio) e alla fascia "Fascia extra 2" (dal 11° al 14° servizio) sono da rendersi esclusivamente su base volontaria.

4. Il Responsabile del settore di appartenenza quantifica mensilmente i periodi e le ore di servizio di pronta reperibilità effettivamente svolto da ciascun dipendente e ne trasmette le risultanze all'Ufficio Personale, secondo le istruzioni da questo fornite, ai fini della relativa liquidazione.

Indennità di turno

1. L'ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

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 avvicinata 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 su 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 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.

In riferimento all'indennità di turno, si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 30 del CCNL 2019-2021.

Articolo 20

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree - art. 14 CCNL 2019/2021

In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei

differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche").

1. Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area".

2. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.

3. Partecipano alla selezione per la progressione economica i dipendenti dell'ente che al 1 gennaio dell'anno di decorrenza della progressione sono in possesso dei seguenti requisiti :

- essere titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato (compresi comandi in uscita), ad esclusione del personale in aspettativa al 100% per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000;

4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria degli aventi diritto, definita in base ai seguenti criteri:

a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, all'interno dell'area, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio; in presenza di più valutazioni infrannuali, viene calcolata prima la media del punteggio annuo e poi la media del triennio;

b) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di

continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. I giorni di servizio inferiori a 15 non sono presi in considerazione al fine del computo:

- un punto ogni anno di anzianità di servizio
nel medesimo profilo od equivalente max. punti 30

5. La ponderazione dei criteri di cui al punto 4 è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 2019/2021 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie); al criterio di cui al punto 4 lettera a) viene attribuito un peso pari al 70% del totale ed al criterio di cui alla lettera b) è attribuito un peso pari al 30%.

6. A decorrere dall'anno 2024 le parti concordano di integrare i criteri di cui al comma 4, inserendo specifico riferimento alle competenze professionali a seguito di percorsi formativi al quale verrà attribuito un peso pari al 10%; verrà pertanto di conseguenza rivista la ponderazione dei criteri di cui al punto 4, in sede di contrattazione integrativa (art. 7, comma 4, lett. C, CCNL 2019/2021).

7. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3%, ottenuto con l'applicazione della % indicata al presente comma, al punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui al comma 4 lettera a) del presente articolo.

8. Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area, in ordine decrescente; al riguardo saranno formulate graduatorie per ciascuna area.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di parità di punteggio, tra due o più dipendenti, si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore permanenza nella posizione economica
- b) più bassa posizione economica di appartenenza
- c) maggiore anzianità di servizio nella pubblica amm.ne
- d) maggiore età anagrafica

Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Per l'anno 2023 viene destinato un importo massimo di € 6.800,00 destinato a finanziare un numero limitato di dipendenti.

9. Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e che rientrano dal comando/distacco o a seguito di conferimento servizi, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente.

10. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 2019/2021 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lettera b) del CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (progressioni tra le aree) del CCNL 2019/2021.

11. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

12. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale educativo docente ed insegnante inquadrato nell'area degli Istruttori, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 2019/2021, viene incrementata di € 350,00.

13. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito, ai sensi della legge 65/1986, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 2019/2021, viene incrementata di € 350,00.

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

speciali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 2019/2021, viene incrementata rispettivamente di € 200,00 e di € 150,00.

Articolo 21

Indennità di servizio esterno e indennità di funzione per il personale della Polizia Locale

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 2019-2021)

1. Al personale di Polizia Locale che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità di servizio esterno prevista dall'art. 100 del CCNL 2019-2021.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. La misura dell'indennità di servizio viene pertanto determinata in relazione allo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi è pari a:

feriale € 6,00 giornaliera

festivo € 10,00 giornaliera

4. L'indennità di cui al comma 1 spetta al personale delle Aree degli istruttori e Funzionari ed EQ destinato al servizio esterno con disposizione o ordine di servizio del Responsabile del Settore Polizia Locale o di suo delegato.

5. Il personale di Polizia Locale non adibito a servizi esterni di vigilanza potrà percepire l'indennità condizioni lavoro qualora ricada nelle condizioni previste dalla fattispecie maneggio valori di cui all'art. 18.

6. Il riconoscimento dell'indennità è garantito al personale della Polizia Locale che, continuativamente, e quindi in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori dagli uffici,

nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della Polizia Locale.

7. Il Responsabile del Settore Polizia Locale quantifica annualmente le prestazioni lavorative ordinarie giornaliere rese, in via continuativa, in servizi esterni di vigilanza da parte di ciascun dipendente e ne trasmette le risultanze all'Ufficio Personale, secondo le istruzioni da questo fornite, ai fini della liquidazione della relativa indennità.

8. 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 06/07/1995 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.

Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2019-2021)

1. 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 per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ., da corrispondere in un'unica soluzione.

2. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente articolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84.

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 2019-2021;

- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e organizzativa;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021.

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità di funzione, a fronte del conferimento da parte del Comandante, sono da considerare i seguenti fattori:

RESPONSABILITA'	VALUTAZIONE - PUNTEGGIO
GRADO (Punteggio progressivo in base al grado rivestito)	Agente: pt. 0 Agente Scelto: pt. 1 Assistente/Sovrintendente: pt. 2 Ispettore: pt. 3 Commissario: pt. 4
COORDINAMENTO DI PERSONALE (Personale a cui è assegnato formalmente il coordinamento diretto di personale)	Nessuno: pt. 0 Temporaneo: pt. 1 Stabilmente: pt. 2
INCARICHI PARTICOLARI (Personale che svolge incarichi particolari nell'ambito dell'organizzazione del Settore)	Nessuno: pt. 0 Con rappresentanza interna: pt. 1 Con rappresentanza anche esterna: pt. 2
RESPONSABILE DI SERVIZIO (Formale assegnazione di responsabilità di servizio)	Nessuna: pt. 0 Resp. Servizio: pt. 1
ETEROGENEITA' COMPITI E PROCEDIMENTI (Funzioni eterogenee, non inquadrabili all'interno di una sola materia trattata)	Nessuna: pt. 0 Bassa: pt. 1 Media: pt. 2 Alta: pt. 3
RESPONSABILITA' OPERATIVA ELEVATA PER ATTIVITA' ESTERNA (Responsabilità che si sostanzia nel coordinamento diretto e costante di operazioni sul campo)	Nessuna: pt. 0 Bassa: pt. 1 Media: pt. 2 Alta: pt. 3
RESPONSABILITA' PROCEDIMENTO (Formale assegnazione di procedimento amministrativo)	No: pt. 0 Sì: pt. 1

Il Responsabile del Settore Polizia Locale individua i collaboratori cui assegnare le funzioni in base alle fattispecie sopra individuate, coerentemente con gli atti organizzativi adottati, assegnando a ciascuno di essi un punteggio fino ad un massimo di 16 punti.

Non verrà riconosciuta alcuna indennità per punteggi inferiori o uguali a 8.

DISCIPLINE PARTICOLARI

Articolo 22

Sicurezza e prevenzione nei posto di lavoro

L'amministrazione comunale è tenuta, quale soggetto titolare del rapporto di lavoro, a dare completa attuazione agli adempimenti previsti dalla legislazione che regola l'intera materia (D.lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni), ivi compresi gli incontri periodici di legge, ed in particolare all'elaborazione del documento che valuti tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, e si impegnano conseguentemente a programmare e promuovere tutti i controlli e gli interventi necessari per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

L'amministrazione comunale tutela l'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, assicurandone come da previsione normativa la formazione nonché la dotazione dei mezzi necessari per l'esercizio delle loro funzioni.

In particolare, in base all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza svolgeranno le seguenti attività in orario di lavoro:

- Formazione
- Consultazione
- Riunioni periodiche di cui all'art. 35 del D.Lgs 81/2008
- Ispezioni e sopralluoghi nei luoghi di lavoro
- Incontri con i lavoratori
- Accesso alle informazioni e ai documenti

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nello svolgimento dei loro compiti, verranno garantiti tutti gli istituti economici e giuridici contrattuali in godimento, considerandoli formalmente ed a tutti gli effetti in servizio (comma 2 art. 50 del D.Lgs. 81/2008).

L'amministrazione comunale si impegna inoltre a mettere in atto periodicamente momenti di osservazione ed eventuali azioni e interventi organizzativi per garantire il perseguimento di un sempre migliore livello di benessere organizzativo, anche attraverso il confronto con le parti sindacali.

Articolo 23

Formazione

1. Le parti condividono il fatto che la formazione del personale svolga un ruolo primario per conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni e sia strumento essenziale per garantire un riflesso positivo sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei servizi, a partire da quelle tecnologiche.

2. Conseguentemente, al fine di perseguire efficacemente gli obiettivi strategici degli enti ed in coerenza con i principi, le finalità e i vincoli stabiliti dagli artt. 54, 55, 56 del CCNL 2019-2021, le parti ritengono fondamentale la definizione e l'attuazione di un piano di formazione permanente volto a sviluppare le competenze professionali ed organizzative che coinvolga con pari opportunità tutti i dipendenti, in ragione del ruolo e delle attività che ad essi vengono richieste.

3. 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.

4. Le parti convengono che le attività di formazione previste dal Piano devono in particolare essere rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nell'ente;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire 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;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

5. In sede di confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3 lettera i) CCNL 2019-2021 vengono condivise e annualmente verificate le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative. In tale ambito sono portati a conoscenza della parte sindacale i fabbisogni formativi del personale e sono esaminate eventuali proposte anche di parte sindacale per le finalità di cui al comma precedente.

Articolo 24

Organismo paritetico

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a. ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b. si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione e sperimentale;
- c. trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
- d. può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. a) del CCNL F.L. 2019-2021 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime

sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lettera c) del CCNL 2019/2021.

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale.

Articolo 25

Norme finali e rinvii

1. Il presente accordo triennale sostituisce ogni precedente accordo in materia, con effetti dall'anno 2023 ed è valido fino al 31/12/2025, nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL.

2. Per quanto non previsto dal presente contratto decentrato integrativo in relazione agli istituti dello stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

ALLEGATI:

N. 1 SCHEDA ATTRIBUZIONE INDENNITA' DI SPECIFICA RESPONSABILITA'

N. 2 SCHEDA ATTRIBUZIONE INDENNITA' DI FUNZIONE

N. 3 DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

N. 4 PROTOCOLLO RELAZIONI SINDACALI

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
SPETTANTE PER L'ANNO _____
(art. 84 CCNL 16/11/2022)**

Ai fini della determinazione dell'indennità per specifiche responsabilità, per il dipendente _____ Area _____ nominato con det. n. _____ del _____, sono valutate le seguenti tipologie di responsabilità:

PARAMETRI		PUNTEGGIO MASSIMO PER PARAMETRO 1
1	responsabilità di un servizio deputato a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità	
2	responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica	
3	coordinamento di risorse umane	
4	responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti	
5	attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa	
6	gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali	
TOTALE	PUNTEGGIO MASSIMO 6	

L'importo sarà riconosciuto in base alle risorse disponibili

Il Responsabile di Settore

L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

- a) importo di Euro **3.000,00** annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' **AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno 6 (sei) delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano almeno 6 (sei) delle condizioni di cui al comma precedente;
- b) importo di Euro **2.500,00** annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) 5 (cinque) delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano almeno 5 (cinque) delle condizioni di cui al comma precedente;
- c) importo di Euro **2.000,00** annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano 4 (quattro) delle condizioni di cui al comma precedente, per quelli dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano 4 (quattro) delle condizioni di cui al comma precedente;
- d) importo di Euro **1.500,00** annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano 3 (tre) delle condizioni, per quelli dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano 3 (tre) delle condizioni di cui al comma precedente;
- f) importo di Euro **1.000,00** annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ** per i quali ricorrano 2 (due) delle condizioni, per quelli dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano 2 (due) delle condizioni, per quelli dell'**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI** per i quali ricorrano 2 (due) delle condizioni di cui al comma precedente.

RIEPILOGO

Area	€ 3.000,00	€ 2.500,00	€ 2.000,00	€ 1.500,00	€ 1.000,00
Funzionari ed EQ	6	5	4	3	2
Istruttori	6	5	4	3	2
Operatori Esperti	-	-	-	-	2

**SCHEMA DI VALUTAZIONE
PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI FUNZIONE
SPETTANTE PER L'ANNO _____
(art. 97 CCNL 2019-2021)**

Ai fini della determinazione dell'indennità di funzione per il dipendente _____ Area _____ nominato con det. n. _____ del _____, sono valutate le seguenti tipologie di responsabilità:

RESPONSABILITA'	VALUTAZIONE - PUNTEGGIO
GRADO (Punteggio progressivo in base al grado rivestito)	Agente: pt. 0 Agente Scelto: pt. 1 Assistente/Sovrintendente: pt. 2 Ispettore: pt. 3 Commissario: pt. 4
COORDINAMENTO DI PERSONALE (Personale a cui è assegnato formalmente il coordinamento diretto di personale)	Nessuno: pt. 0 Temporaneo: pt. 1 Stabilmente: pt. 2
INCARICHI PARTICOLARI (Personale che svolge incarichi particolari nell'ambito dell'organizzazione del Settore)	Nessuno: pt. 0 Con rappresentanza interna: pt. 1 Con rappresentanza anche esterna: pt. 2
RESPONSABILE DI SERVIZIO (Formale assegnazione di responsabilità di servizio)	Nessuna: pt. 0 Resp. Servizio: pt. 1
ETEROGENEITA' COMPITI E PROCEDIMENTI (Funzioni eterogenee, non inquadrabili all'interno di una sola materia trattata)	Nessuna: pt. 0 Bassa: pt. 1 Media: pt. 2 Alta: pt. 3
RESPONSABILITA' OPERATIVA ELEVATA PER ATTIVITA' ESTERNA (Responsabilità che si sostanzia nel coordinamento diretto e costante di operazioni sul campo)	Nessuna: pt. 0 Bassa: pt. 1 Media: pt. 2 Alta: pt. 3
RESPONSABILITA' PROCEDIMENTO (Formale assegnazione di procedimento amministrativo)	No: pt. 0 Sì: pt. 1
TOTALE PUNTI (MASSIMO 16)	

Il Responsabile del Settore

.....

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

COSTITUZIONE FONDO

379.215,55

DESCRIZIONE VOCI

DIFFERENZIALE STIPENDIALE	€ 122.200,00
NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI	€ 6.800,00
DIFFERENZA BASE MESE B3_D3 giuridico	€ 8.745,48
INDENNITA' DI COMPARTO B	€ 41.400,00
IND. EDUCAT. Art. 6 CCNL 01(€ 28,41 mens.)	€ 861,72
IND. EDUCAT. Art. 31 comma 7 ccnl 95 (€ 61,97 x 10 mesi)	€ 900,00
IND. ANAGRAFE -URP	€ 1.767,00
INDENNITA' DI TURNO	€ 18.500,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (RISCHIO-DISAGIO-MAN.VAL.)	€ 29.030,00
REPERIBILITA' POLIZIA LOCALE	€ 5.500,00
MAGGIORAZIONI 20, 50%	€ 2.000,00
INDENNITA' SERV. ESTERNO POLIZIA LOCALE	€ 8.000,00
IND. DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE	€ 5.250,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 35.000,00
PRODUTTIVITA'	€ 50.221,35
PROGETTO MATRIMONI	€ 1.000,00
INCENTIVI IMU/TARI	€ 10.540,00
SPONSORIZZAZIONI	€ 0
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	€ 29.800,00
ANPR	€ 1.700,00
<u>TOTALE</u>	€ 379.215,55

Protocollo relazioni sindacali

1. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori; si migliora la qualità delle decisioni assunte; si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
2. La condivisione dei suddetti obiettivi comporta l'adozione di un sistema di relazioni stabile, improntato alla trasparenza e correttezza dei comportamenti, orientato in particolare alla prevenzione dei conflitti.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali della contrattazione e della partecipazione.
4. La contrattazione è esercitata su tutte le materie previste dall'art. 7 comma 4 del CCNL 2019-2021 in quanto applicabili dall'ente, con cadenza annuale per quanto attiene ai criteri di ripartizione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa. La convocazione delle riunioni di contrattazione è garantita dall'amministrazione almeno 5 giorni lavorativi prima dell'incontro, salvo comprovata e concordata urgenza, e contiene di norma la documentazione rilevante ai fini dell'ordine del giorno. Al termine della riunione viene redatto e sottoscritto dalle parti un verbale estremamente sintetico recante riferimento al testo del o degli accordi raggiunti, o, in assenza di accordo, delle posizioni espresse dalle parti. Tale verbale, accompagnato se nel caso dal testo del o degli accordi raggiunti, è reso accessibile a tutti i lavoratori con mezzi prioritariamente informatici.
5. La partecipazione, fondata su informazione, confronto, organismi paritetici, è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ente, in materia di organizzazione o eventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.
6. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Fermo restando che l'informazione preventiva è imprescindibile in tutte le materie che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendone peraltro il presupposto per l'attivazione, per una piena partecipazione dei soggetti sindacali deve altresì essere prevista: la comunicazione alla RSU dell'Ordine del giorno di Giunta/Consiglio; la trasmissione senza necessità di richiesta delle determinazioni o deliberazioni inerenti temi rientranti nella contrattazione o nel confronto come definiti rispettivamente al commi 4 e 7, nonché delle determinazioni e degli atti relativi all'organizzazione degli uffici e del lavoro ai sensi dell'art. 5 comma 2 e dell'art. 6 comma 1 del D. Lgs 30/03/2001, n. 165; l'invio di report sintetici semestrali relativamente alla liquidazione delle indennità accessorie e del lavoro straordinario.
7. Il confronto è previsto per le materie di cui all'art. 5 comma 3 del CCNL 2019-2021 , nonché per la definizione del calendario scolastico, il piano triennale del fabbisogno del personale, la scelta di appaltare servizi comunali ovvero la relativa

proroga o cambio di appalto. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. 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. Tale sintesi è pubblicata in apposita sezione della intranet camerale accessibile a tutti i lavoratori.

8. Ferma restando la condivisa necessità dell'istituzione di un Osservatorio Paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 CCNL 2019-2021 nell'ambito sovracomunale dell'Unione Terre di Pianura, tenute in particolare conto la quantità e complessità delle funzioni e dei servizi gestiti autonomamente dall'ente, le parti considerano opportuna la costituzione anche a livello comunale di un comitato paritetico, con funzioni di analisi, studio, proposta all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa in merito agli assetti ed ai progetti organizzativi, all'innovazione e al miglioramento dei suddetti servizi. Tale comitato si riunirà almeno quattro volte l'anno con particolare riferimento ai temi del bilancio preventivo e degli andamenti occupazionali e, comunque, ogniquale volta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, o sperimentale, oppure su richiesta motivata di una delle due parti.

9. Al di fuori dell'ambito delle materie di contrattazione e confronto sopra indicate, le parti si impegnano altresì a istituire tavoli tesi all'esame congiunto di specifiche questioni, su richiesta dell'una o dell'altra.

10. Le riunioni del tavolo di delegazione trattante si svolgono di norma al fuori dell'orario di lavoro (art. 10 comma 8 CCNQ 4/12/2017); per agevolare la discussione delle materie di cui ai precedenti commi 4 e 5, l'Amministrazione convoca apposite riunioni tecniche congiunte per l'elaborazione di testi, proposte ed approfondimenti da consegnare al tavolo negoziale.