



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE
DEL COMUNE DI BRESSANA BOTTARONE
RELATIVO AL TRIENNIO 2023 - 2025**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BRESSANA BOTTARONE
RELATIVO AL TRIENNIO 2023 - 2025**

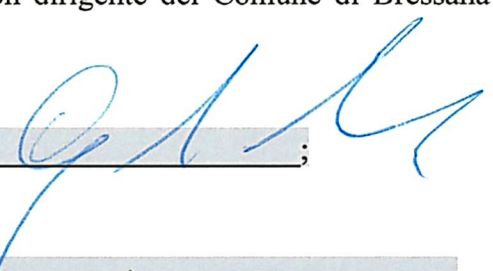
In data 8 maggio, 25 settembre, 9 ottobre, 20 novembre, 4 dicembre e 16 dicembre presso la sede del Comune, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, a conclusione della contrattazione, sottoscrivono la preintesa di CCDI per il personale non dirigente del Comune di Bressana Bottarone per il triennio 2023-2025;

In data 22.12.2023 prot. n. 14930 l'Organo di Revisione, ha attestato di non avere rilievi da effettuare in ordine all'utilizzo del fondo nel limite degli stanziamenti indicati per il contratto integrativo decentrato anno 2023;

Con determinazione del Responsabile del Servizio Organizzazione e Gestione del Personale n. 252 del 24/06 /2023 come rettificata con determinazione n. 498 del 04.12.2023, si costituiva il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, e si dava atto della costituzione del Fondo per l'anno 2023, suscettibile comunque di rideterminazione e aggiornamenti alla luce di eventuali novità normative, circolari interpretative, e/o nuove disposizioni contrattuali;

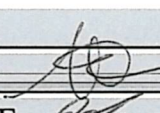
In data 27.12.2023 ore 17:00, le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, a conclusione della contrattazione, sottoscrivono l'allegato CCDI per il personale non dirigente del Comune di Bressana Bottarone di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023;

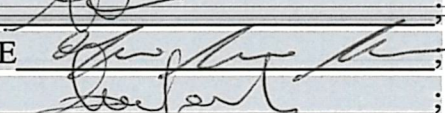
la delegazione trattante di parte pubblica, rappresentata da:

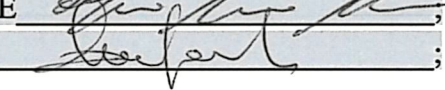
- CROPANO Giulia, in qualità di Presidente - PRESENTE ;

e la seguente RSU:

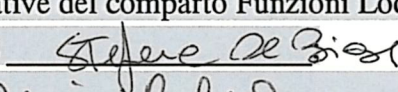
- BONFOCO Luigi, in qualità di componente - ASSENTE _____;

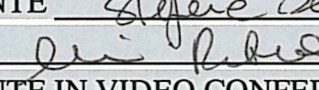
- CAMBISIO Massimo, in qualità di componente - PRESENTE ;

- MANCINI Onofrio Marco, in qualità di componente PRESENTE ;

- ZACCONATI Mario, in qualità di componente - PRESENTE ;

e le seguenti Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali:

- FP CGIL De Biase Stefania - PRESENTE ;

- CISL FP Nalin Roberta - PRESENTE ;

- UIL FPL Latiano Giovanni - PRESENTE IN VIDEO CONFERENZA ;

Articolo 1- Premessa

In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto dall'A.R.A.N. e dalle organizzazioni sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e CSA Regioni Autonomie Locali il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021.

Nel disciplinare la contrattazione collettiva integrativa, il summenzionato CCNL individua all'articolo 7 i soggetti coinvolti (parte datoriale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie) e le materie oggetto della contrattazione (comma 4).

Articolo 2 – Oggetto

Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCID) 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 legge.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate nell'articolo 7, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.

Articolo 3 – Ambito di applicazione

Il presente CCID si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Bressana Bottarone 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.

Il presente CCID disapplica tutte le precedenti disposizioni contrattuali integrative in contrasto con le previsioni del presente CCID.

Articolo 4- Durata

Il presente CCID 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.

Con cadenza annuale possono essere negoziati, su richiesta di una delle parti firmatarie del presente CCID, i criteri di ripartizione delle risorse del fondo delle risorse decentrate tra le diverse possibilità di utilizzo.

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.

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.

Articolo 5 – Clausola di interpretazione autentica

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'An' followed by a long horizontal line and a large, stylized flourish. To the right of this, there are several other signatures, including one that looks like 'SPS' and another that is a large, circular flourish. The signatures are written on a white background.

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.

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.

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.

Articolo 6-Obiettivi

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.

Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- 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 Bressana Bottarone in quanto il numero del personale in servizio è inferiore alle 70 unità).
- ~~contrattazione integrativa finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le~~
parti sulle materie indicate all'articolo 7 del CCNL del 16/11/2022.

Articolo 7 – Clausole di raffreddamento

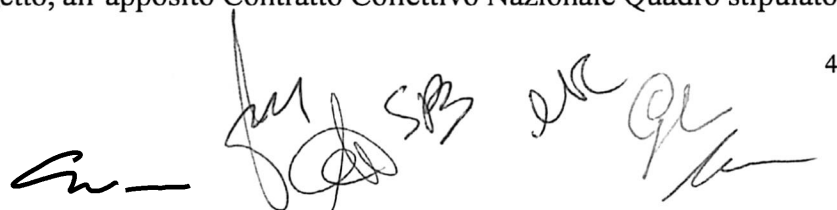
Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

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.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Articolo 8- Prerogative sindacali

Le parti rimandano per la materia in oggetto, all'apposito Contratto Collettivo Nazionale Quadro stipulato



4

il 4 dicembre 2017 e s.m.i.

L'attività sindacale all'interno dell'Ente è svolta, altresì, nel rispetto delle norme stabilite dallo Statuto dei lavoratori.

Articolo 9 – Sciopero e servizi essenziali

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:

Servizio	Personale da mantenere in servizio
STATO CIVILE/ELETTORALE	n. 1 unità con incarico di Ufficiale di stato civile <i>(limitatamente per le attività di ricevimento dei decessi e rilascio dei permessi per seppellimento salme)</i>
STIPENDI	n. 1 unità <i>(solo se necessario per garantire nei termini prescritti dalla legge la regolare erogazione dei trattamenti stipendiali e delle denunce contributive)</i>

I Responsabili di Servizio, in qualità di datori di lavoro, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

Cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero i Responsabili di Servizio devono comunicare agli utenti i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure della loro riattivazione.

Nelle giornate di sciopero non possono essere richieste al personale precettato prestazioni di lavoro straordinario.

Articolo 10- Sicurezza sui luoghi di lavoro

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.

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.

Il Comune di Bressana Bottarone, aggiorna annualmente 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.

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008, il Comune di Bressana Bottarone informa, coinvolge e consulta il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS), ove nominato, 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.

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.

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*.

Articolo 11 – Innovazioni tecnologiche

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.

In applicazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera t) del CCNL del 16/11/2022, sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante:

- opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- l'acquisto, compatibilmente con le risorse di bilancio, da parte dell'Amministrazione di strumenti tecnologici volti a semplificare ed ottimizzare il lavoro.

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. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura preposta alla transizione digitale, per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informatici.

Articolo 12– Flessibilità oraria

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- la flessibilità consiste nella possibilità di posticipare di 30 minuti l'orario di entrata al mattino e/o solo posticipare di trenta minuti l'orario di uscita di fine giornata. Il dipendente può avvalersi delle facoltà nell'ambito della medesima giornata;
- la fascia temporale di flessibilità è determinata in 30 (trenta) minuti in entrata ed uscita esclusa la giornata del sabato;
- la fascia temporale di flessibilità non può sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Servizio;
- la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e tempi concordati con il Responsabile di



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a circled 'D' and a circled 'E'.

Area o allo stesso comunicati qualora il debito non sia superiore a quattro ore. Esso non incide sul monte ore annuale dei permessi brevi.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile i dipendenti che si trovano condizioni indicate dall'articolo 36, comma 4 del CCNL del 16/11/2022.

Articolo 13 – durata dell'orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali (per il personale a tempo pieno) 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 EQ.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

Articolo 14- Orario multiperiodale

A seguito di una variazione di intensità dell'attività lavorativa, l'Ente può ricorrere all'istituto dell'orario multiperiodale, concentrando l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.

Ai Responsabili di Servizio è consentito, sentito il Segretario Comunale, in relazione ai picchi di attività ciclici o straordinari purché prevedibili dei servizi di competenza (ad es.: Bressana Festa, anniversario eccidio Cascina Bella, manifestazioni natalizie o di altro genere, periodi primaverili/estivi connessi alla manutenzione del verde ecc., periodi elettorali, periodi concomitanti con particolari esigenze d'ufficio ecc.), modulare l'orario di lavoro di parte dei propri dipendenti attraverso una programmazione di calendari di lavoro settimanali o plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali. La programmazione dell'orario multiperiodale deve avvenire annualmente entro la fine dell'anno precedente. Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:

- Il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 48 ore;
- Al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati con precisione, devono essere di breve durata (max. 8 settimane) e devono in ogni caso rispettare quanto previsto dall'art. 32, comma 6, del CCNL 2019/2021.

Le concrete modalità di effettuazione delle prestazioni lavorative saranno concordate con i dipendenti interessati, secondo necessità, tenendo conto delle assenze programmate.

Nel caso di attività per le quali si renda necessaria la collaborazione di personale appartenente a servizi diversi, la programmazione dell'orario plurisettimanale è disposta in accordo tra i Responsabili dei Servizi interessati.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a small number '7' on the right.

L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.

Articolo 15 – Lavoro straordinario

Le parti prendono atto, in relazione alla ridotta consistenza del fondo per il lavoro straordinario, dell'impossibilità di trovare applicazione la specifica disposizione contenuta nell'art. 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).

Le parti con cadenza quadrimestrale, 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.

I risparmi determinati dal contenimento delle prestazioni straordinarie confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

Articolo 16– Banca delle ore

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 Servizio, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n.10 (dieci) ore.

Le parti con cadenza quadrimestrale, sulla base dei dati trasmessi dall'Amministrazione, provvedono al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo, proponendo, eventuali, finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

Articolo 17 – contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

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 (esclusi gli incaricati di EQ), fino ad un ulteriore 25%.

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;
- 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,



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'SPZ' and 'ES'.

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.

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.

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.

Articolo 18 – Costituzione del fondo delle risorse decentrate e criteri di ripartizione

La determinazione delle risorse da destinare ai premi correlati alla performance, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio Finanziario 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.

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 bimestre dell'anno di riferimento.

Il Fondo delle risorse decentrate è destinato ai seguenti utilizzi:

- progressioni economiche;
- indennità di comparto;
- premi correlati alla performance organizzativa ed individuale corrisposti in base ai criteri disciplinati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente;
- compensi e indennità accessorie (indennità e compensi specifici);
- welfare integrativo 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.

In sede di contrattazione integrativa annuale sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate le parti dovranno verificare il rispetto di quanto indicato all'art. 80, comma 3, del CCNL del 16/11/2022.

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.



Articolo 19 – criteri per l'assegnazione dei premi correlati alla performance

La quota di risorse del fondo delle risorse decentrate destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance è distribuita, sulla base di quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance

Le parti danno atto dei seguenti criteri e principi fondamentali che presiedono il sistema di valutazione e incentivazione del personale:

- i sistemi incentivanti la performance sono informati ai principi di selettività; differenziazione delle valutazioni e dei premi non è consentita l'attribuzione generalizzata dei premi performance sulla base di automatismi comunque denominati ;
- le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- l'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili, ovvero al mantenimento di risultati positivi già conseguiti in precedenza, purchè continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno da parte del personale;

La valutazione viene resa dal Responsabile di Servizio di norma da effettuarsi entro il mese di giugno dell'anno successivo, cui è assegnato il dipendente. Nel caso in cui il dipendente è assegnato in corso d'anno a Aree funzionali diverse, la relativa valutazione sarà resa dal Responsabile a cui lo stesso è assegnato al 31/12, previo confronto con il/i Responsabile/i che lo hanno avuto in forza nel corso dell'anno, al fine di pervenire ad un'unica valutazione.

La valutazione, ai fini della premialità, è effettuata per il personale con un periodo di presenza effettiva in servizio operativo pari ad almeno 60 giorni. Ai fini del calcolo dei predetti 60 giorni sono considerati giorni di effettivo servizio le giornate in lavoro agile, ferie, ex festività e i giorni di chiusura obbligatoria degli uffici a seguito di disposizione dell'amministrazione comunale. Il requisito minimo di partecipazione (60 giorni) si riferisce al personale dipendente con articolazione su 5 giorni lavorativi alla settimana e, pertanto, da rapportare e riproporzionare in caso di articolazioni orarie diverse. La corresponsione del premio performance avviene in relazione al punteggio conseguito in base al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance parametrata all'orario settimanale di lavoro.

In attuazione a quanto previsto dall'articolo 81 del CCNL del 16/11/2022, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio di produttività pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente. Il numero massimo di soggetti che potranno beneficiare della maggiorazione è definito n. 3 (tre) unità. A parità di valutazione, la precedenza è riconosciuta al dipendente con il miglior punteggio conseguito nella valutazione dell'ultimo triennio e, in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio.

Articolo 20– Criteri per il riconoscimento delle progressioni

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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

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.

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 le penalizzazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli Responsabili di Area viene introdotto un meccanismo di ponderazione delle valutazioni (ovvero di riparametrazione della valutazione della performance conseguita dal dipendente con la valutazione più alta conseguita dal personale, della medesima Area di inquadramento, della propria struttura, che considerata pari a 100 punti su 100).

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 dell'Ufficio Personale rende noto, tramite apposito avviso interno, pubblicato per giorni 15 e disponibile sulla intranet comunale, 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:
 - 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;
 - formazione delle graduatorie distinte per ciascuna Area di inquadramento.

Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti, con contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato (anche in posizione di comando o distacco presso altri enti), in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà attribuito di differenziale stipendiale, dei seguenti requisiti:

- non aver beneficiato negli ultimi 3 (tre) anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
- 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.

Le graduatorie, per ciascuna Area di inquadramento, approvate con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale, vengono formate sulla base dei seguenti criteri:

Criterio		punteggi	sub- punteggi
	Valutazione della performance		Si applica la seguente pesatura annuale:



A	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.	65	– Primo anno a ritroso del triennio max 30 punti; – Secondo anno a ritroso del triennio max 20 punti; – Terzo anno a ritroso del triennio max 15 punti.	
B	Esperienza professionale 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.	30	3 punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. Le frazioni superiori a 6 mesi sono considerate anno intero.	
C	Capacità culturali e professionali capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.	5	C1	2 punti per il possesso di titolo di studio superiori a quello richiesto per l'accesso dall'esterno. Il criterio trova applicazione, rispetto al medesimo titolo solo per la prima selezione.
			C2	3 o 5 punti (laddove non trovi applicazione il primo criterio) per corsi di formazione. Ad ogni corso è attribuito un punteggio di
				0,5 punti. 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);

Criteri per l'attribuzione punteggio criterio C1			
Area	Titolo di accesso	Titoli ulteriori (massimo 2 punti)	
Operatori	Assolvimento dell'obbligo scolastico	Qualificazione professionale	0,5 punti
		Diploma	1 punto

		Laurea triennale	1 punti
		Laurea Magistrale	1,5 punti
Operatori esperti	Assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da specifica qualificazione professionale	Diploma	0,5 punti
		Laurea triennale	1 punto
		Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2 punti
Istruttori	diploma di scuola secondaria di secondo grado	Laurea triennale	1 punti
		Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	1,5 punti
		Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 punto per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti
Funzionari ed EQ	laurea triennale	Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	1,5 punti
		Abilitazione professionale	1,5 punti
		Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti

Con riferimento ai criteri per l'attribuzione del punteggio criterio C1, il punteggio del titolo maggiore assorbe quello del minore.

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).

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;
- maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Bressana Bottarone;
- maggiore anzianità anagrafica.

L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da intendersi come incremento stabile dello stipendio e da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area nella Tabella “A” del CCNL del 16/11/2022.

Articolo 21- Indennità condizioni di lavoro

In attuazione delle disposizioni di cui all’art. 70-*bis* del CCNL del 21/5/2018, così come modificato dall’articolo 84-bis del CCNL del 16/11/2022, è corrisposta un’indennità, denominata “condizioni di lavoro”, destinata a remunerare lo svolgimento delle attività:

- A. disagiate;
- B. esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- C. implicanti il maneggio valori.

Il disagio (lettera A) si configura in una particolare situazione lavorativa che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l’integrità personale del lavoratore può risultare rilevante per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano in “via continuativa” alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni condizionandone l’autonomia temporale o relazionale.

Sono considerate attività a rischio (lettera B) quelle che comportano un’esposizione continua a rischi pregiudizievoli per la salute e l’integrità personale come rinvenibili dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e dal parere del medico competente. L’amministrazione si impegna, tramite un apposito piano per la riduzione dei rischi, ad attuare tutte le misure e tutti gli strumenti necessari al fine di portare a una riduzione progressiva e misurabile dei rischi a cui sono esposti i dipendenti.

Il maneggio valori (lettera C) afferisce alla responsabilità nella gestione dei “valori di cassa” ovvero denaro contante, titoli che assumono valore monetario (come valori bollati e postali), buoni pasto cartaceo, buoni benzina, ecc.

L’indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi giornalieri:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno
A	Rischio	€ 2,00
B	Disagio	€ 2,00
C	Maneggio valori (media mensile di valori maneggiati sopra i € 300,00)	€ 2,00
D	Indennità di servizio esterno	€ 6,00

Ai fini del riconoscimento dell’indennità in questione per “giorno” di cui al precedente comma 5, si intende:

Rischio: giorno di effettivo servizio. Pertanto, non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa;

Disagio: giorno di effettivo svolgimento delle attività purché venga garantita la condizione legittimante che dovrà essere definita con successivo accordo;

Maneggio valori: giorno di effettivo svolgimento delle attività. Pertanto, non si computano 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.

Servizio esterno: viene considerato espletato in via continuativa all’esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per oltre il 50% dell’orario giornaliero di lavoro/servizio. L’effettivo



servizio esterno dovrà essere adeguatamente giustificato e certificato dal Responsabile del Servizio di Polizia Locale. In caso di mancata attestazione non si darà corso alla corresponsione dell'indennità. A partire dall'esercizio 2024, l'incremento dell'indennità di servizio esterno (due euro) per il personale della Polizia Locale sarà finanziato con i proventi derivanti dai verbali elevati per le violazioni del Codice della Strada.

Le indennità di cui alle lettere A e B sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orari ridotti (*part time*). Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità da corrispondere è data dalla somma delle singole voci, in alcun modo può essere superato il valore massimo previsto dal CCNL.

Il Responsabile di Servizio di appartenenza individua annualmente gli aventi diritto all'indennità di condizione lavoro, precisando le attività soggette a rischio (precedentemente definite nel DVR e dal parere del medico competente), a disagio (qualora definite) e implicanti il maneggio valori sulla base delle presenti disposizioni e comunica all'Ufficio Personale l'importo da liquidare entro e non oltre il 15 gennaio dell'anno successivo.

Articolo 22 – Indennità per specifiche responsabilità

Per compensare l'esercizio di un "ruolo" che, in base all'organizzazione del Comune di Bressana Bottarone, comporta l'espletamento di compiti da parte del personale dipendente (inquadrate nelle Aree degli Operatori esperti, Istruttori e Funzionari che non risulti titolare di incarico di EQ) di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale dal Responsabile di Servizio, divergenti rispetto alle ordinarie mansioni ascrivibili all'Area di inquadramento e profilo professionale, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di seguito riportata.

Le parti concordano nel ritenere ascrivibili alle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono le seguenti:

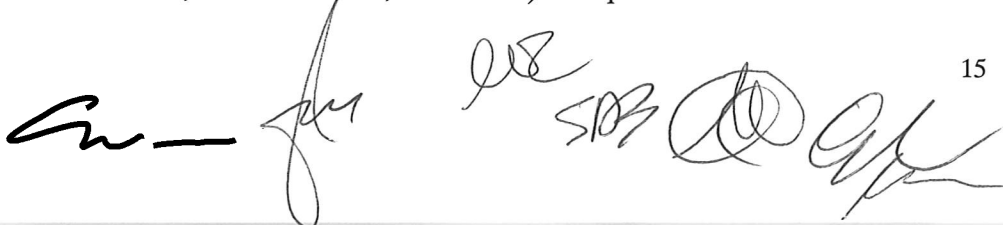
- a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- b) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

Ciascun Responsabile di Area, nel mese di dicembre di ogni anno, a valere per l'anno successivo, (o in caso di modifiche alla struttura organizzativa dell'Area) individua, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse, le posizioni di specifiche responsabilità che possono comportare l'attribuzione dell'indennità, e il valore economico secondo le modalità indicate ai successivi commi 6 e 7, nell'ambito delle risorse definite in sede di contrattazione integrativa. In attesa della sottoscrizione definitiva del contratto integrativo dell'anno di valenza degli incarichi, il Responsabile di Area è autorizzato ad utilizzare le risorse nel limite massimo di quanto già speso nell'anno precedente per tale finalità nell'ambito della propria Area. Definite le posizioni, il Responsabile di Area provvede alla formale assegnazione degli incarichi ai dipendenti interessati, con atto formale motivato.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 2.

Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono automaticamente al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.

Per le specifiche responsabilità indicate, al comma 2, lettera a) indipendentemente dall'Area di



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

inquadramento, l'indennità è stabilita nell'importo determinato annualmente e non inferiore ad € 300,00. Per le specifiche responsabilità indicate al comma 2, lettera b) l'indennità varia da un minimo di € 500,00 sino ad un massimo di € 3.000,00. La graduazione dell'indennità è effettuata dal Responsabile di Area di assegnazione del dipendente,

utilizzando i seguenti criteri:

- a) Grado di autonomia gestionale: fino a 30 punti;
- b) Numero e complessità dei procedimenti: fino a 25 punti;
- c) Conoscenze specifiche richieste per lo svolgimento della funzione anche in relazione alla complessità del quadro normativo di riferimento: fino a 25 punti;
- d) Rilevanza della funzione nell'ambito dell'organizzazione interna ed esterna: fino a 20 punti

Ad ogni fattore viene attribuito un punteggio in decimi. La graduazione massima ottenibile è pari a 100 punti.

La graduazione in questione è parte integrante dell'atto di conferimento dell'incarico.

tenendo conto delle seguenti fasce:

30 punti: euro 1.500,00

Da 31 a 50: euro 2.000,00

Da 51 a 70: euro 2.500,00

Da 71 a 100: euro 3.000,00

L'indennità di cui al presente articolo è riproporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato. Al fine del conteggio come mese di servizio prestato/utile si rende necessaria una prestazione lavorativa di effettiva presenza in servizio (fanno eccezione le assenze per ferie ed ex festività soppresse) superiore al 50% dei giorni lavorativi previsti nel mese di riferimento.

Articolo 23- Criteri per l'assegnazione di trattamenti accessori previsti dalla legge

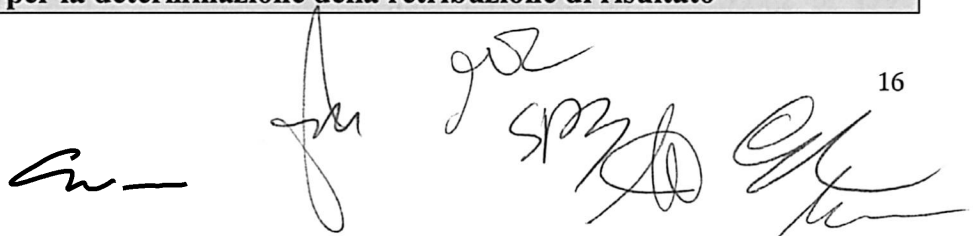
Le parti convengono di avviare entro l'anno apposita sessione negoziale di contrattazione integrativa finalizzata a verificarne l'impatto delle nuove disposizioni del Codice di Comportamento.

Le parti rinviavano al *"Regolamento Incentivanti entrate"*, approvato con deliberazione di G.C. n. 99 del 14.11.2022, la disciplina in materia di incentivi connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali.

In merito agli incentivi di cui all'art. 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'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.

Per gli altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge si rinvia all'eventuale disciplina regolamentare interna.

Articolo 24- criteri per la determinazione della retribuzione di risultato



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

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 nella "Determinazione indennità di posizione dal 01.01.2019 in seguito all'entrata in vigore del nuovo contratto CCNL 2016/2018 del 21.05.2018.", approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 14/01/2019;

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 del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
- b) 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;
- c) per l'esatta determinazione del risultato si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance

Articolo 25 – Correlazione tra compensi aggiuntivi e retribuzione di risultato

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi previsti dall'articolo 20, comma 1, lettera h) del CCNL del 16/11/2022 e la retribuzione di risultato degli incaricati di EQ, le parti, in attuazione alle competenze attribuite alla contrattazione integrativa (articolo 7, comma 4, lettera j, del richiamato CCNL) prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelli di seguito indicati:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni del Codice dei contratti pubblici;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'articolo 9 della Legge n. 114/2014 e s.m.i.;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326/2003 e s.m.i.; ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9/5/2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della Legge n. 145/2018 e s.m.i.;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio;
- f) compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'articolo 43 della Legge n. 449/1997 e s.m.i.

La perequazione avviene attraverso una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (articolo 20, comma 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Compensi incentivanti	Abbattimento retribuzione di risultato
Da 5.000 a 8.000 euro	20%
Oltre gli 8.000 euro	30%

I criteri di riduzione di cui sopra troveranno applicazione nell'anno di effettivo pagamento degli incentivi, indipendentemente dall'anno di riferimento degli incentivi stessi.



17

I risparmi derivanti dalla predetta perequazione sono destinati alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ, per l'anno di riferimento.

Articolo 26 – Welfare integrativo

1. Le parti concordano di non destinare una quota parte del Fondo delle risorse decentrate alle politiche del welfare integrativo, così come previsto dell'articolo 82, comma 2, del CCNL del 16/11/2022. Pertanto, in mancanza di disponibilità già previste, per le medesime finalità da precedenti norme, le parti concordano di rinviare l'eventuale disciplina contrattuale integrativa in materia solo qualora a seguito di nuove disposizioni contrattuali o di legge sarà possibile disporre di risorse finanziarie per tali finalità.

Articolo 27- Disposizioni finali

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

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.

Il presente disapplica e sostituisce integralmente il CCID relativo all'anno 2022.

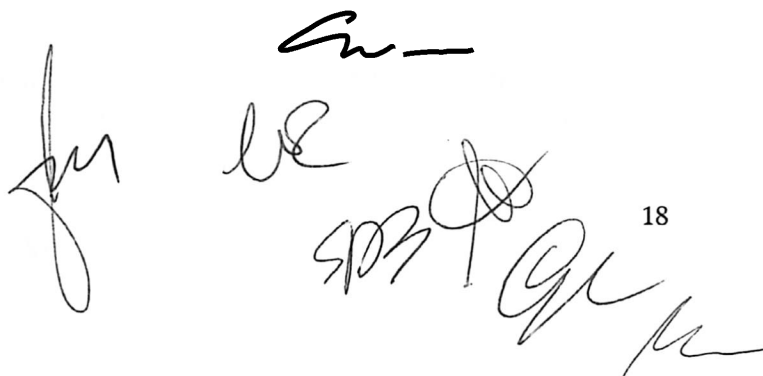
Osservazioni

I rappresentanti sindacali di CISL e UIL, rispetto ai criteri per l'assegnazione delle progressioni economiche di cui all'articolo 20 della presente ipotesi, propongono di sostituire il termine dei tre anni di permanenza nella precedente posizione con il termine di quattro anni per dare la possibilità agli aventi ~~diritto di prendere parte alle procedure selettive, laddove attivate, in un lasso di tempo contenuto.~~

Il rappresentante della delegazione trattante di parte pubblica; RSU ed il rappresentante della CGIL concordano nel confermare il criterio di permanenza dei tre anni.

Le rappresentanze sindacali, tutte, chiedono di valutare:

- L'utilizzo dei proventi derivanti dalle violazioni del Codice della strada per l'attivazione di progetti dedicati al personale della Polizia Locale;
- L'attivazione dei meccanismi di welfare integrative;
- L'attivazione dei buoni pasto per i dipendenti comunali.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'SPB' and 'GR'.