

COMUNE DI PESCANTINA

Provincia di Verona

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI PESCANTINA PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2022 – 2024 PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2022

Premesso che:

in data 05.09.2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, normativo per il triennio 2022-2024 ed economico per l'anno 2022;

- il Collegio dei Revisori in data 12.09.2022 ha certificato la compatibilità legislativa e contrattuale della suddetta ipotesi di C.C.I. parte normativa 2022/2024 e la congruità e la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nel CCNL per la parte economica 2022 (art. 40 bis, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.):

la Giunta Comunale, con deliberazione n. 73 in data 22.09.2022, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI normativo per il triennio 2022-2024 ed economico per l'anno 2022.

In data 03.10.2022 alle ore 9.00, presso la sede municipale del Comune di Pescantina, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di Parte Pubblica, rappresentata da:

- dott.ssa Vitetta Carmela – Presidente

e

la Delegazione di Parte Sindacale, composta da:

- i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:
 - Tirapelle Angelo (CISL FP)
 - Bognin Marco (UIL FPL)
- la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:
 - Bordoni Claudio
 - D'Ascenzi Roberta
 - Patuzzi Consuelo
 - Vassanelli Roberto

Al termine della riunione, il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale

SOTTOSCRIVONO

in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Pescantina - parte normativa triennio 2022-2024 e parte economica 2022.

La	Parte Pubblica:	$\Omega \sim \Omega$
dot	tt.ssa Vitetta Carmela	John Mil
		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
La	Parte Sindacale:	
	sig. Tirapelle Angelo	AtoaOrC
-	sig. Bognin Marco	
-	sig. Bordoni Claudio	oh Bhi
_ ::	sig.ra D'Ascenzi Roberta	Roberto MAsser
- 1,-	sig.ra Patuzzi Consuelo	
-	sig. Vassanelli Roberto	100

L'anno **DUEMILAVENTIDUE**, il giorno **TRE**, del mese di **OTTOBRE**, alle ore 11.45, presso la sede municipale del Comune di Pescantina, i seguenti Rappresentanti sindacali

SOTTOSCRIVONO

il Contratto Collettivo Integrativo, di parte normativa per il triennio 2022-2024 e di parte economica per l'anno 2022, del personale dipendente del Comune di Pescantina, **AD INTEGRAZIONE** dei firmatari del medesimo accordo sottoscritto alle ore 9.00 in data odierna:

*		
Bognin Marco	UIL FPL	Mode Logo
Patuzzi Consuelo	R.S.U.	Comple Harm

Si dà atto che gli effetti del contratto si producono, comunque, sempre dalla data della prima sottoscrizione da parte di tutti gli altri soggetti.

Contratto Collettivo Integrativo

del personale dipendente del Comune di Pescantina parte normativa per il triennio 2022 – 2024 ed economica 2022

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo

- 1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Pescantina e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa dall'art.7, comma 4, del CCNL 21.05.2018. Sono destinatari del contratto collettivo integrativo tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
- 2. La durata del presente contratto è triennale dal 2022 al 2024 e regola i criteri di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2022. Gli effetti si esplicheranno a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
- 3. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo previste dal presente contratto integrativo viene effettuata con cadenza annuale secondo la procedura di cui al successivo art.6, comma 2.
- 4. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti appositamente convocato dal Presidente della delegazione trattante.
- 5. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri ai fini del comma 3, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione richiesta.
- 6. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.

A STATE OF THE STA

ULTPL

C'SL FF 7.1000 M

- 2. Nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni in materia, le parti concordano di destinare un importo annuo alla formazione e all'aggiornamento professionale e a favorire l'attività formativa del personale.
- 3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
- 4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.20
- 5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
- 6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
- 7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
- 8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
- 9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
- 10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
- 11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

Fondo per la remunerazione del lavoro straordinario

La parte sindacale prende atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 13.582,63 fatte salve le decisioni di esclusiva competenza dell'amministrazione ai sensi dell'art.67, comma 2, lett. g) del CCNL 21.05.2018.

P

VILFRL

CIST FP

82

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7- c. 4, lett. m CCNL 21.05.2018)

- 1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- 2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, all'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- 4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle consentite dal bilancio, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui ai precedenti commi.
- 5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5

Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative

- 1. La parte sindacale prende atto che, ai sensi degli artt. 15, c. 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate in un importo pari ad Euro 53.026,40 corrispondente a quanto stanziato a tal fine in bilancio nell'anno 2017, di cui una quota pari al 15% viene destinata per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime PO.
- 2. I criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono definiti come segue:
 - il dipendente incaricato di posizione organizzativa consegue un punteggio di valutazione di risultato in 100simi.

La determinazione della retribuzione di risultato spettante in base ai punteggi conseguiti come da Manuale di Valutazione viene definita in base al seguente criterio:

si effettua la somma dei punteggi conseguiti dalle singole PO.

VILTPL

Aw

M

- il fondo destinato al risultato viene diviso per tale valore, ottenendo così il valore unitario del punteggio totale conseguito da tutte le PO.
- il detto valore unitario va moltiplicato per ogni punteggio attribuito a ciascuna PO.

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

- Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art.68, comma 2, del CCNL nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dal comma 3 del medesimo art.68, secondo i criteri riportati negli articoli seguenti.
- 2 La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo previste dal presente contratto integrativo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto entro il mese di maggio. Entro 30 giorni dalla predetta trasmissione, l'Ente convocherà un apposito incontro per l'avvio della contrattazione integrativa.
- 3. Le parti convengono che la parte stabile del fondo per le risorse decentrate è destinata a finanziare gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art.31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
- 4. Le restanti risorse decentrate, al netto delle quote di destinazione fisse di cui al comma precedente, vengono utilizzate in via prioritaria per il pagamento delle indennità necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale e cioè le indennità di turno, reperibilità, indennità condizioni di lavoro, indennità di servizio esterno, compensi per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies, comma 2 e 56 sexies, secondo la disciplina del presente contratto integrativo.
- 5. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli utilizzi variabili e sono destinati a remunerare i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, nel rispetto del vincolo di destinazione di cui all'art. 68, comma 3. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della Performance, secondi i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.

JULIFIL BY

SL FF

Indennità condizioni di lavoro (art. 7 – c. 4, lett. d CCNL 21.05.2018)

- 1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, attività esposte a rischi e pertanto, pericolose o dannose per la salute e attività implicanti il maneggio di valori, secondo i valori di seguito riportati.
- 2. L'indennità condizioni di lavoro presuppone la sussistenza della prestazione effettiva e, quindi, è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori; conseguentemente, l'indennità stessa non potrà essere erogata e il suo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto in casi di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc.).
- 3. La concreta individuazione del ricorrere dei presupposti e, quindi, l'effettiva individuazione degli aventi diritto all'indennità condizioni di lavoro sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
- 4. L'indennità del presente articolo è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56quinques del CCNL 21.5.2018.
- 5. Per attività rischiose si intendono quelle attività che determinano una continua e diretta esposizione del dipendente a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, ossia quelle attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente pericoloso per la salute e il benessere psicofisico. Si individuano le seguenti attività di esposizione a rischio:
 - conduzione di automezzi per il trasporto di cose e per operazioni di carico e scarico;
 - piccole manutenzioni degli impianti elettrici degli edifici comunali;
 - utilizzo di particolari attrezzature quali trapano, decespugliatore, martello pneumatico, saldatrice etc.:
 - manutenzione delle strade: posa di asfalto per rappezzi stradali e posa segnaletica.
- 6. Per lo svolgimento di attività rischiose la misura dell'indennità è fissata in un **importo unico giornaliero** pari a € 1,50.
- 7. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino **maneggio di valori di cassa** compete l'indennità giornaliera di cui al presente articolo.
- 8. Tale indennità spetta all'**Economo Comunale** e **agli altri agenti contabili** individuati con formale provvedimento dai Responsabili di Area interessati.
- 9. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate in media mensilmente dagli agenti contabili, con i relativi importi:
 - da euro 500,00 a euro 2.500 importo indennità € 1,00;
 - da euro 2.501,00 a euro 5.000,00 importo indennità € 1,20;

- da euro 5.001,00 a euro 10.000,00 importo indennità € 1,30.

bilter -

CIGN

CA

and bell

- 10. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Area unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dell'effettivo svolgimento.
- 11. Il disagio è determinato da specifiche modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, continuativa e differenziata rispetto a quella di prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare l'autonomia temporale e relazionale dei singoli; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- 12. Per lo svolgimento di attività disagiate la misura dell'indennità è fissata in un **importo unico giornaliero** pari a € 1,50.

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- 1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D non incaricati di posizione organizzativa.
- 2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
- 3. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile dell'Area, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge, ulteriori rispetto al profilo professionale di appartenenza.
- 4. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni delle declaratorie professionali della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
- 5. L'importo complessivo destinato in sede di contrattazione integrativa a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità viene ripartito in sede di Conferenza dei Responsabili di Area, sotto la direzione del Segretario Generale, tra le varie Aree organizzative sulla base delle unità di personale interessate.
- 6. L'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

UILFEL

CANT

- al personale di categoria D per la responsabilità di struttura intermedia (servizio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente;
- al personale di categoria C per la responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale
- 7. L'importo dell'indennità per la categoria C è fisso e pari ad € 500 mentre per la categoria D è fisso e pari a € 1.500.
- 8. Per l'attribuzione dell'indennità sono utilizzati i seguenti criteri:
 - autonomia operativa
 - attività gestionale di procedure complesse
 - responsabilità gestionale
 - attività di coordinamento personale del Servizio.
- 9. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
- In caso di assenza superiore a 40 giorni continuativi, l'indennità in questione è sospesa fino alla ripresa del servizio.
- 11. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
- 12. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2 (art.7 – c. 4, lett. f CCNL 21.05.2018)

- 1. L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.5.2018, è assegnata ai dipendenti delle categorie B, C e D, non incaricati di posizione organizzativa, cui sono state attribuite con atto formale dell'ente le specifiche responsabilità di seguito indicate.
- 2. L'indennità non è cumulabile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
- 3. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità annua lorda:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300
Ufficiale elettorale	€ 300
Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite al messo notificatore	€ 300

OILFP #

Cish FF

R

JC.

- 4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
- 5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
- 6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
- 7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.

Indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies (art. 7 - c. 4, lett. e CCNL 21.05.2018)

- 1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio esterno di vigilanza, nelle giornate e per la durata del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni; conseguentemente, l'indennità stessa non potrà essere erogata e il suo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto in casi di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc.) e per il tempo in cui il dipendente, pur risultando presente in servizio, non svolga effettivamente le attività all'esterno.
- 1 bis. Il servizio esterno dovrà essere reso per almeno il 50% dell'orario giornaliero ordinario ed essere reso in via continuativa, e quindi sulla base di una programmazione almeno settimanale stabilita preventivamente dal Responsabile dell'Area.
- 1 ter. Le parti concordano di incontrarsi nel mese di gennaio 2023 al fine di valutare l'impatto del presente comma sull'organizzazione e la conseguente erogazione dell'indennità.
- 2. L'indennità di cui al precedente comma, in quanto tesa a compensare il rischio e il disagio degli agenti che prestano servizio all'esterno, è quantificata in **Euro 1,50** per ogni giornata di servizio effettivamente svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
- 3. La concreta individuazione del ricorrere dei presupposti e, quindi, l'effettiva individuazione degli aventi diritto all'indennità servizio esterno sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
- 4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
- Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
- L'Amministrazione comunale si impegna a prevedere un importo massimo di € 2.000 a dipendente da destinare alla previdenza integrativa in sede di ripartizione delle risorse derivanti dal Codice della Strada,

A PLEPL

a'SL FF

The state of the s

ove questo sia compatibile con lo stanziamento previsto in bilancio e nel pieno rispetto delle destinazioni e dei principi di cui all'art.208 del Codice della Strada.

Art. 10 bis

Art. 56 ter - Prestazioni del personale per iniziative di carattere privato

- 1. La remunerazione del servizio svolto ai sensi del presente articolo può essere disposta alle condizioni e con i limiti di cui al D.L. 50/2017 e di cui all'art. 56 ter del contratto 21.05.2018.
- 2. Il versamento delle somme dovute da parte dei soggetti privati sarà oggetto di apposita definizione regolamentare.

Art. 11

Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies

- 1. In applicazione del citato art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie D e C che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite effettive responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio secondo il vigente CCNL.
- 2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità verranno individuate con provvedimento del Comandante della polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro e del servizio. Non possono essere retribuiti con la suddetta indennità compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti sulla base delle indicazioni delle declaratorie professionali previste dalla contrattazione nazionale.
- A seguito della fase di valutazione del grado rivestito e della complessità delle responsabilità assegnate l'importo economico viene identificato in € 500,00annui lordi, da corrispondere in dodici mensilità, per gli istruttori.
- 4. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art.8.
- 5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
- 6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
- 7. In caso di assenza superiore a 40 giorni continuativi, l'indennità in questione è sospesa fino alla ripresa del servizio.

8. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.

VILTPL

CM

En on

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

- La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione integrativa ed è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
- 2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, sono destinate in base alla consistenza di organico di ciascuna categoria. A tal fine il budget destinato alle PEO viene diviso per il numero complessivo di aventi diritto e il coefficiente così determinato viene poi moltiplicato per il numero di aventi diritto all'interno di ciascuna categoria.
- 3. Le parti danno atto che:
 - a. la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i. per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii. per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii. per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv. per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b. il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c. al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza e riconosciuta l'anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione. In caso di mobilità al dipendente sarà riconosciuta la valutazione ricevuta nell'ente di provenienza con riparametrazione in caso di difformità dei punteggi. È in ogni caso richiesto, ai fini della partecipazione alla procedura per le progressioni economiche, che il dipendente in questione sia stato valutato almeno un anno con il sistema di valutazione in uso presso il Comune di Pescantina;
 - d. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.
- 4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto; a tal fine il criterio per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie è il seguente:

CISLEP

AD U

THE PL

FATTORE	PERCENTUALE
Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale	70%
del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione: verrà	
stilata una graduatoria, per ciascuna categoria, dal punteggio più alto a quello più basso	2
relativa alla media dei punteggi. Nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità,	
vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio	
considerato.	
	,
Anzianità all'interno della categoria economica: per ogni anno vengono riconosciuti due	30%
punti.	
	,
La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio	
più alto in ordine decrescente, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse	*.
disponibili definite al comma 1 del presente articolo.	
a) In caso di parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica di appartenenza;	× , 4
b) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del	-
dipendente;	
c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'età anagrafica del dipendente.	

- 5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:
 - anzianità di servizio di 24 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
 - b) per il personale che ha avuto il riconoscimento della progressione economica orizzontale nella vigenza del presente CCDI, l'anzianità di cui al precedente punto è integrata di ulteriori 12 mesi;
 - non essere stato sanzionato, negli ultimi 2 anni, in sede disciplinare, con una sanzione superiore al rimprovero verbale;
 - d) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio e pertanto le valutazioni considerate insufficienti ai sensi del Sistema di Valutazione in uso presso l'ente non danno diritto a partecipare alla procedura per le progressioni economiche orizzontali.
- 6. Le parti si riservano di apportare al presente articolo ogni modifica o variazione ritenuta utile alla luce della sottoscrizione definitiva del nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Funzioni Locali.

JILFPL #

CISL FF

(A)

EN or

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

- 1. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCI sono le seguenti:
 - a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016.
 - b) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT.
 - c) le risorse derivanti dal recupero dell'evasione tributaria come previste dalle norme relative.
 - Le parti si riservano di destinare ulteriori risorse sulla base di eventuali norme speciali o regolamentari che ne consentissero l'attivazione.
- 2. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, si rinvia al regolamento per la disciplina degli incentivi tecnici del Comune di Pescantina approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.7 del 17.01.2019.
 - Analoga disciplina regolamentare dovrà adottarsi per l'attività di riscossione di cui alla lettera c) del sopracitato comma 1.

Art. 14 Premi correlati alla performance

- 1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
- Una percentuale non inferiore al 30% delle eventuali risorse variabili del fondo per il salario accessorio è
 destinata, annualmente in sede di ripartizione del fondo stesso, alla performance individuale.
- 3. Preso atto dei commi precedenti si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance tra performance individuale e organizzativa:

RISORSE	DESTINAZIONE	Performance	Performance
RESIDUE		individuale	organizzativa
	INCENTIVAZIONE		
	PERFORMANCE	40 %	60%

Performance individuale - Premio individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'ente, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

VILEPC /

CISLE

()

- 2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'ente.
- 3. A valere sulle risorse annualmente destinate ai premi di performance individuale, vengono applicate le previsioni di cui all'articolo 69 del CCNL 21.05.2018. Il premio individuale è destinato al dipendente che abbia conseguito la valutazione positiva più elevata all'interno di ciascuna Area in cui è strutturato l'ente.

Performance organizzativa

- Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'ente, in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e alle singole strutture organizzative.
- 2. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono ripartite tra le singole Aree in base al numero complessivo dei dipendenti e vengono destinate nella misura del 50% agli obiettivi organizzativi dell'ente nel suo complesso e per il restante 50 agli obiettivi organizzativi della singola Area. Le eventuali economie delle risorse destinate agli obiettivi organizzativi dell'ente nel suo complesso vanno ad aumentare le risorse relative agli obiettivi organizzativi assegnati alle singole Aree.
- 3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile e apposita certificazione del Nucleo di Valutazione, in base alla seguente tabella relativa al grado di raggiungimento:

Obiettivi conseguiti	Parametro
Tutti gli obiettivi sono stati raggiunti	100%
Gli obiettivi sono stati raggiunti in misura non superiore al 60%	60%
Gli obiettivi sono stati raggiunti in misura non superiore al 30%	30%
Nessun obiettivo raggiunto	0%

4. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro i termini fissati dal Sistema di Valutazione in uso presso l'ente.

Art. 15

Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate anno 2022

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL.

UILFPL

Cist Fr

a

M

Il fondo relativo all'anno 2022 è stato costituito con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 486 del 13.05.2022 ed è pari a € 215.459,90.

DESCRIZIONE/Finalità del compenso	IMPORTI	
UTILIZZI FISSI		
Decurtazione del fondo per il recupero somme illegittime salario accessorio art.4, c.1, DL n.16/2014, convertito in L.n.68/2014 dal 2016 al 2022	€ 25.909,72	
TOTALE	€ 25.909,72	
Progressioni orizzontali storiche	€ 96.000,00	
Indennità di comparto –quota a carico del fondo	€ 25.000,00	
Indennità educatrici (increm. Art. 6 CCNL 05.10.2001)	€ 1023,00	
TOTALE	€ 122.023,00	
TOTALE UTILIZZI FISSI	€ 147.932,72	
UTILIZZI VARIABILI		
Indennità di turno	€ 7.000,00	
Indennità di reperibilità	€ 7.000,00	
Indennità condizioni di lavoro-rischio	€ 2.000,00	
Indennità condizioni di lavoro- disagio	€ 2.000,00	
Indennità condizioni di lavoro - maneggio valori	€ 500,00	
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma		
1, CCNL 21.05.2018)		
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma	€ 1.500,00	
2, lett. a), CCNL 21.05.2018) – Ufficiale stato civile anagrafe elettorale		
Indennità servizio esterno polizia locale	€ 2.000,00	
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	2	
TOTALE UTILIZZI VARIABILI	€ 22.000,00	
TOTALE PERFORMANCE	€ 45.527,18	
Compenso per l'erogazione della performance individuale (40%)	€ 18.210,87	
Compenso per erogazione della performance organizzativa (60%)	€ 27.316,31	
TOTALE	€ 215.459,90	

OILFRE PL

CISLAPP

OF.

Orario di lavoro e flessibilità

1. La giornata lavorativa articolata su 5 giorni prevede il seguente orario d'obbligo giornaliero, corrispondente a 6 o 9 ore di prestazione lavorativa ordinaria:

ore 8.00 - 14.00

lunedì, mercoledì e venerdì

= 6 ore

ore 8.00 – 13.00 e 14.00 – 18.00

martedì e giovedì

=9 ore

- 2. Nell'ottica della conciliazione tra esigenze personali ed esigenze di lavoro, le parti convengono di attivare la flessibilità oraria di minuti 30 sia in entrata che in uscita.
- 3. Resta ferma la possibilità, nel caso di prestazione lavorativa effettuata oltre le 6 ore giornaliere, di beneficiare di una pausa pari ad almeno 30 minuti.
- 4. Eventuali recuperi per il mancato raggiungimento dell'orario di lavoro d'obbligo giornaliero vanno obbligatoriamente effettuati entro il mese di maturazione.
- 5. Per quant'altro, si rimanda all'art. 27 del vigente CCNL comparto Funzioni Locali.

Art. 17

Modifiche ed integrazioni

Le parti si riservano di apportare ogni variazione che si rendesse opportuna e o necessaria, secondo le rispettive competenze, in particolare quelle conseguenti alla prossima approvazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 18

Rinvio

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

Interpretazione autentica art. 1, commi 1 e 6, del presente C.C.I.

La delegazione trattante, ad interpretazione autentica dell'art. 1, commi 1 e 6, chiarisce che la contrattazione annuale andrà a ripartire le somme residue rispetto alle seguenti indennità previste dal contratto: indennità condizioni lavoro, indennità specifiche responsabilità, indennità di servizio esterno ex art. 56-quinquies, indennità di turno, indennità di reperibilità e tutte le altre indennità previste dal contratto nazionale che siano comprese all'interno del presente contratto integrativo del Comune di Pescantina. Resta fermo che, per ciascuna delle suddette indennità, devono sussistere le condizioni e i requisiti previsti dalla specifica disciplina di ciascuna indennità.

B

CISL FP

n ou