

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025

Addì ventinove del mese di dicembre 2023 alle ore 11.00 presso il Municipio del Comune di Varallo Pombia si è riunita la delegazione di parte pubblica composta da

- Dott. Passaro Armando Segretario Comunale – Presidente
- Dott.ssa Debora Morchio Responsabile Area Finanziaria - Componente

e la delegazione sindacale composta da:

- Sig.ra Monaco Federica – rappresentante CGIL funzione pubblica
- Sig. De Grandis Stefano – rappresentante UIL
- Sig. Parini Giuseppe – delegato RSU
- Geom. Cuscusa Franca – delegato RSU

Le parti, preso atto:

- ✓ dell'accordo sul contratto collettivo decentrato integrativo normativo per il triennio 2023-2025 e parte economica 2023 sottoscritto in data 1/12/2023;
- ✓ della Relazione Illustrativa e tecnico-finanziaria sul CCDI triennio 2023-2025 parte economica 2023;
- ✓ del parere favorevole del Revisore dei Conti in data 16/12/2023 ai sensi dell'art. 8 co. 6 del CCNL 21/5/2018;
- ✓ della deliberazione di G.C. n. 136 in data 22.12.23 di autorizzazione alla sottoscrizione del presente CCDI;

sottoscrivono definitivamente il presente CCDI normativo per il triennio 2023-2025 e parte economica 2023

Dr. Passaro Armando* Presidente
Dott.ssa Debora Morchio* Responsabile Area Finanziaria

Per la R.S.U.

Sig. Giuseppe Parini*
Geom. Cuscusa Franca*

Per le OO.SS.

Sig.ra Federica Monaco* F.P. CGIL
Sig. Stefano De Grandis* UIL FPL

* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del testo unico D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, del D.Lgs. 7 marzo 2005, n.82 e norme collegate



COMUNE DI VARALLO POMBIA
(Provincia di Novara)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

2023-2025

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 1 – Oggetto e obiettivi	3
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza	3
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	4
Art. 3 - Informazione	4
Art. 4 - Confronto	4
Art. 5 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie	5
Art. 6 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure	5
Art. 7 – Clausole di raffreddamento	5
Art. 8 – Interpretazione autentica	6
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	7
Art. 9 – Nuovo sistema di classificazione	7
Art.10 –Classificazione	7
Art. 11 – Norme di prima applicazione	7
Art. 12 – Progressioni economiche all'interno delle Aree	8
TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIOEN	10
Art. 13 – Incarichi di Elevata Qualificazione	10
Art. 14 – Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni	10
Art. 15 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	11
Art. 16– Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni	11
TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO	13
Art. 17– Orario di lavoro	13
Art. 18– Orario di lavoro straordinario	13
Art. 19 – Pausa	14
Art. 20 – Banca delle ore	14
Art. 21 – Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono	14
Art. 22 – Permessi retribuiti	15
Art. 23 – Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari	15
Art. 24 – Permessi brevi	16
Art. 25 – Congedi per le donne vittime di violenza	16
Art. 26 – Identità alias in percorsi di affermazione di genere	17

Art. 27 – Unioni civili	17
Art. 28 – Destinatari e processi della formazione	17
TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO	19
Art. 29 – Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione	19
Art. 30 – Rapporto di lavoro a tempo parziale	19
Art. 31 – Lavoro Agile definizione e principi generali	20
Art. 32 – Accesso al Lavoro Agile	21
Art. 33 – Accordo individuale	21
Art. 34 – Lavoro da remoto	22
Art. 35 – Formazione lavoro agile e lavoro da remoto	23
TITOLO VII SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE	24
Art. 36 – Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione	24
Art. 37 – Indennità di funzione	24
Art. 38 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	24
Art. 39 – Indennità di servizio esterno	24
Art. 40 – Incremento dell'indennità di vigilanza	25
TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO	26
Art. 41 – Fondo risorse decentrate: elementi di costituzione	26
Art. 42 – Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo	26
Art. 43 - Differenziazione del premio individuale	26
Art. 44 - Indennità condizioni di lavoro	26
Art. 45 – Compensi derivanti da norme di legge.....	27
Art. 46 – Indennità per specifiche responsabilità	27
TITOLO IX BENESSERE DEL PERSONALE	29
Art. 47 – Welfare integrativo	29
Art. 48– Previdenza complementare.....	29
Art. 49– Salute e sicurezza	29
TITOLO X DISPOSIZIONI FINALI	30
Art. 50– Norme finali.....	30
Art. 51– Tutela della Privacy	30

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL. Art 3

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Varallo Pombia, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente CCI ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie attualmente disciplinate dall'art. 7, comma 4 del CCNL 16/11/2022. e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti -con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata -almeno sei mesi prima. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo della scadenza.
3. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
4. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
5. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.
6. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dal giorno successivo alla data di stipulazione salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCI integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che dovesse dettare norme incompatibili con il presente CCI.
7. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente ed alle clausole dei CCNL precedenti.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Informazione

1. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 4 e 5 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
2. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

Art. 4 - Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Sono oggetto di confronto:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
 - e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019-2021;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
 - j) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;

- k) costituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- l) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL 2019-21;
- m) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione);
- n) gli andamenti occupazionali;
- o) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- p) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico;
- q) attività aventi un impatto sull'organizzazione dell'ente;
- r) attività di innovazione;
- s) miglioramento dei servizi promozione della legalità;
- t) miglioramento della qualità del lavoro;
- u) miglioramento del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Art. 5 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie previste dall'art. 7 CCNL 2019- 2021;

Art. 6 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale; i tempi e le procedure sono regolati dall'art. 8 CCNL 2019-2021;
2. Al fine di assicurare la pluralità del confronto, la partecipazione a riunioni, convocate a qualsiasi titolo dall'Amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Art. 7 – Clausole di raffreddamento

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

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 8 – Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo 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 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 9 – Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art.10 –Classificazione

1. I nuovi profili, sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'**Allegato A** del CCNL 2019-21, come modificato e integrato in sede di confronto.
2. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
4. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.
5. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019-21. facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 11 – Norme di prima applicazione

1. Dal 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019-21 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).
2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
3. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e

comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21.

4. I criteri per le procedure valutative di cui al precedente comma si basano sui seguenti elementi di valutazione:
 - a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (;
 - b) Titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura;
 - c) Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali;
5. A ciascuno dei criteri di cui ai punti sopra indicati non potrà essere attribuito un valore inferiore al 20%. Il relativo regolamento sarà oggetto di confronto tra le parti in apposita riunione sindacale.
6. Le progressioni speciali di cui al presente articolo, sono anche finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.

Art. 12 – Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Il presente articolo disciplina le procedure per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52 comma 1- bis del D.L.gs. 165/2001.
2. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ai dipendenti che ne hanno diritto ed in coerenza con le risorse previste per la copertura delle stesse.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure.
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.
5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 verranno definiti in sede di contrattazione decentrata per quanto riguarda l'anno 2024 e l'anno 2025.
6. Per quanto riguarda il 2023 con DGC n. 18 del 28.02.2023 si è ritenuto opportuno prevedere il proseguimento della procedura di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria (PEO) per il 50% dei dipendenti aventi diritto a decorrere dall'1.01.2023 con le procedure e i requisiti di cui al richiamato CCDI normativo 2019-2021, le cui disposizioni erano vigenti fino alla data di applicazione del nuovo ordinamento professionale (1° aprile 2023) previsto dal CCNL del 16.11.2022, come stabilito in fase di contrattazione decentrata integrativa - anno 2021 e 2022;

7. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021;
8. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.
9. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
10. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale educativo docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.
11. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.
12. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 ed euro 150.
13. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori, di cui alla sezione professioni sanitarie e socio sanitarie individuato dall'art. 104 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

TITOLO IV
DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 13 – Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21;

Tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
 - conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
2. Le posizioni di lavoro di cui al comma 1 ripartite alle figure di Elevate Qualificazioni che vengono distinte in due tipologie:
 - a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
 3. Gli Incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei:
 - Funzionari ed Elevata Qualificazione
 - Istruttori o degli Operatori esperti

Art. 14 – Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

1. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dagli Enti con atto scritto e motivato.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria interessato.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 16 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 15 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione sarà corrisposto come previsto dall'art. 17 comma 2 CCNL 2019/2021 da un minimo di Euro 5.000 ad un massimo di Euro 18.000 (quota massima riducibile) annui lordi per tredici mensilità;

Art. 16– Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente CCNL, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021 .
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D. Lgs. n. 36 del 2023; i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006; - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17– Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;
 - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto.
4. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4 del D.Lgs. n. 66 del 2003, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
6. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa di dieci minuti ai sensi dell'art 34 CCNL 2019/2021, salvo quanto previsto dall'art. 35 CCNL 2019/2021.

Art. 18– Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
4. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta e sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione, ai

dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata come segue:

- 15% per lavoro straordinario diurno;
- 30% lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.

5. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d)
6. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 19 – Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) CCNL 2019/2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Art. 20 – Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi.

Art. 21 – Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente, nella misura prevista dall'art. 38 CCNL 2019-2021.

2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse consentendo il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1^o giugno - 30 settembre.

Art. 22 – Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - partecipazione a concorsi, procedure selettive o comparative, anche di mobilità, o esami, procedure selettive per i passaggi tra le aree, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della L. n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero in caso di motivate esigenze, entro il mese successivo a quello del decesso.
2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio la cui fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà concordare con il dipendente un ulteriore periodo per il godimento dello stesso.
3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti permessi al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di EQ, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui all'art. 80, comma 2, rispettivamente, lett. e) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 23 – Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
 - a) non riducono le ferie;
 - b) sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora;
 - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
 - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal D. Lgs. n. 151/2001 nonché i permessi di cui all'art. 42 (Permessi brevi) del presente CCNL.

- e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
 - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione cui all'art. 80, comma 2, rispettivamente, lett. e) ed f) del presente CCNL esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
 4. Il diritto alla fruizione delle 18 ore di permesso retribuito di cui al comma 1 è riconosciuto per intero al dipendente che sia risultato vincitore, nel corso dell'anno, di un concorso per l'assunzione a tempo indeterminato presso il medesimo ente o presso ente diverso, anche qualora lo stesso ne abbia già fruito in tutto o in parte nel precedente rapporto di lavoro.
 5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

Art. 24 – Permessi brevi

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al dirigente o responsabile di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro i due mesi successivi, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 25 – Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 45 del CCNL 2019/2021.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo. La lavoratrice a domanda può essere esonerata dai turni disagiati.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento o di comando ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento o il comando presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 del CCNL del 21.05.2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 52, comma 1 del CCNL 2019-2021.

Art. 26 – Identità alias in percorsi di affermazione di genere

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, l'Ente si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere secondo quanto previsto dall'art. 28 del CCNL 2019-21.

Art. 27 – Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 28 – Destinatari e processi della formazione

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

- valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
 4. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
 5. Nell'ambito del piano 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, in collegamento con le progressioni economiche.
 6. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
 7. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
 8. 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.

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 29 – Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art. 30 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 4.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 5 oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.
8. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019/2021.

Art. 31 – Lavoro Agile definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e

sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.
4. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza

Art. 32 – Accesso al Lavoro Agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori— siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato — con le precisazioni di cui al presente Titolo.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

Art. 33 – Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione.

L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);

- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
 - g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L n. 300/1970 e successive modificazioni;
 - h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.
2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato

Art. 34 – Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a) presso il domicilio del dipendente;
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 29 (Orario di lavoro).
5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.
6. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5 del CCNL 2019-2021.

Art. 35 – Formazione lavoro agile e lavoro da remoto

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile e da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tali modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto. Inoltre, per il lavoro agile va perseguito l'obiettivo di formare il personale sulle materie relative a salute e sicurezza.

TITOLO VII
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 36 – Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

1. Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della Polizia Locale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI — Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

Art. 37 – Indennità di funzione

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Per i coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori può essere prevista un'indennità di funzione (fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità) che tenga conto dei compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, tenendo conto delle peculiarità istituzionale, dimensionali, sociali ed ambientali dell'Ente, nell'anno di riferimento.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL2019-2021;
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

Art. 38 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti, con specifico accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992.

Art. 39 – Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro

i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 Euro 15,00, fino ad un massimo di euro 400,00 annue.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Ricomprende attività di pattugliamento e attività di controllo del traffico e della viabilità, resa per la maggior parte della giornata o almeno metà della stessa.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.
5. L'importo dell'indennità di cui al comma 1 è determinato per l'anno 2023 all'interno del fondo risorse variabili facendo riferimento all'Art. 36 del CCDI normativo 2019-2021 prorogato per il 2022 e 2023 nella misura di € 1,00 /giorno a fronte di prestazione lavorativa "esterna" per almeno il 50% dell'orario di servizio giornaliero.
6. L'importo per gli anni 2024-2025 verrà definito nella contrattazione decentrata del 2024 e del 2025.

Art. 40 – Incremento dell'indennità di vigilanza

1. Con decorrenza dal 1^o aprile 2023 le indennità di vigilanza di cui all'articolo 37, comma 1 lettera b) primo e secondo periodo del CCNL del 30.6.1995, come già incrementate dall'art.16, comma 1 e 2 del CCNL 22.4.2004, sono ulteriormente incrementate di Euro 200 annui lordi.

TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 41 – Fondo risorse decentrate: elementi di costituzione

1. Il Fondo risorse decentrate è costituito annualmente. Per l'anno 2023 le risorse sono quantificate come specificato nell'**Allegato B**.

Art. 42 – Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'art. 80 comma 2 del CCNL 2019/2021 che disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023 alle condizioni dell'**Allegato C**.

Art. 43 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 2019-2021, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi la cui misura è pari al 30% (valore massimo della maggiorazione attribuibile) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Per l'anno 2023 si rimanda all'Art. 34 del CCDI normativo 2019-2021. I criteri per gli anni 2024-2025 verranno definiti nella contrattazione decentrata del 2024 e del 2025.

Art. 44 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 — Euro 15,00.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
4. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 2019-2021.
5. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei criteri che verranno fissati nella contrattazione decentrata del 2024 e 2025.
6. Per l'anno 2023 l'importo dell'indennità di cui al comma 1 è determinato all'interno del fondo risorse variabili facendo riferimento all'Art. 36 comma 5 del CCDI normativo 2019-2021 prorogato per il 2022 nella misura di € 1,44 /giorno.

Art. 45 – Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, come previsto da specifiche disposizioni normative di volta in volta vigenti, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare specifiche prestazioni.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge suddette.

Art. 46 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.
2. Il conferimento di tali incarichi rientra nel potere datoriale di organizzazione ed è effettuata dai Responsabili di Servizio, con apposito atto formale, tenendo conto dei criteri contenuti nella metodologia elaborata dall'OIV:
 - a. Professionalità:
 - b. Complessità direzionali organizzative:
 - c. Responsabilità
 - d. Strategicità.
3. La graduazione dell'incentivo, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo nei limiti del fondo definito in contrattazione e rispettando i limiti massimi individuali previsti dall'art. 84 del CCNL CFL 16.11.2022, è effettuata dal Segretario comunale e dal Nucleo di Valutazione sentiti i Responsabili di Servizio.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. L'importo determinato nella contrattazione decentrata integrativa economica di anno in anno dovrà necessariamente essere proporzionato alle effettive risorse disponibili per la contrattazione decentrata e salvaguardando le quantità economiche destinate al finanziamento di istituti diversi e alla produttività rivolta alla generalità dei dipendenti

9. Per l'anno 2023 l'importo dell'indennità di cui al comma 1 è determinato all'interno del fondo risorse variabili facendo riferimento all'Art. 36 comma 5 del CCDI normativo 2019-2021 prorogato per il 2022.
- a) L'importo massimo erogabile a ciascun dipendente cui è stata attribuita dell'indennità di cui al comma 1 per l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità è fissato in € 1.000,00.
 - b) E' riconosciuto l'importo di € 300 annui lordi, per compensare, le specifiche responsabilità del personale con qualifica di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale.
10. Gli importi per gli anni 2024 e 2025 verranno definiti nella contrattazione decentrata dei relative anni tenendo conto che l'indennità riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale sarà riconosciuta senza alcun bisogno della pesatura di cui al comma 3.

TITOLO IX BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 47 – Welfare integrativo

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Art. 48– Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 49– Salute e sicurezza

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D.lgs 81/2008, recante Attuazione dell'art. 1, L. 123/2007 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti; 2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza;
2. In accordo e con la collaborazione del RLS e RSU vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti;
3. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

TITOLO X DISPOSIZIONI FINALI

Art. 50– Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Art. 51– Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente dell'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal D.lgs 196/2003 e successive modifiche, ed il Reg. UE 679/2016.

Allegati:

- Allegato A – nuovi profili professionali del Comune di Varallo Pombia,
- Allegato B - Fondo risorse decentrate: costituzione 2023
- Allegato C - Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo fondo 2023

ALLEGATO A)

Inquadramento nel nuovo sistema di classificazione

N. MATRICOLA	PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	ATTUALE PROFILO PROFESSIONALE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	NUOVO PROFILO PROFESSIONALE
47	D1-D5	Istruttore Direttivo Tecnico	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario in attività tecniche
44	D1-D5	Istruttore Direttivo Amministrativo		Funzionario in attività amministrative
7	D1-D5	Istruttore Direttivo Tecnico		Funzionario in attività tecniche
4	D1-D3	Istruttore Direttivo Amministrativo		Funzionario in attività amministrative
24	D1-D2	Istruttore Direttivo Contabile		Funzionario in attività contabili
32	D1-D1	Agente Istruttore Direttivo Polizia Locale		Funzionario nell'area della vigilanza
3	C-C6	Istruttore amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo
15	C-C6	Istruttore Socio-educativo		Istruttore Educatore *
27	C-C6	Istruttore Tecnico		Istruttore Tecnico
5	C-C4	Istruttore amministrativo		Istruttore amministrativo
20	C-C4	Istruttore amministrativo		Istruttore amministrativo
30	C-C3	Agente istruttore Polizia Municipale		Agente di polizia locale
40	C-C3	Agente istruttore Polizia Municipale		Agente di polizia locale
29	C-C3	Istruttore amministrativo		Istruttore amministrativo
46	C-C2	Istruttore Tecnico		Istruttore Tecnico
8	C-C1	Istruttore amministrativo		Istruttore amministrativo
206	C-C1	Agente istruttore Polizia Municipale	Agente di polizia locale	
25	B3-B8	Collaboratore specializzato amministrativo	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore amministrativo
31	B3-B4	Collaboratore specializzato		Collaboratore tecnico manutentivo
9	B1-B3	Collaboratore tecnico		Collaboratore tecnico manutentivo
11	A-A6	Operatore tecnico	AREA DEGLI OPERATORI	Operatore tecnico-manutentivo

*profilo ad esaurimento al quale si applica quanto previsto dall'art. 13, c.5 CCNL 2019-2021

Art. 1 – Individuazione dei profili professionali

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 11-13 del CCNL 16.11.2022, vista la fase di prima applicazione del CCNL stesso, s'individuano i seguenti profili professionali, sulla base di quanto già in vigore nell'ente

CATEGORIA A – AREA DEGLI OPERATORI

Operatore tecnico-manutentivo

Appartengono a questo profilo i lavoratori che svolgono attività che richiedono l'espletamento di prestazioni lavorative tecnico-manuali di ordinaria e generica manutenzione, per le quali possono avvalersi anche dell'utilizzo della patente di guida.

CATEGORIA B (B1 e B3)– AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

Collaboratore amministrativo

Appartengono a questo profilo i lavoratori che svolgono attività in campo amministrativo-contabile, provvedendo alla redazione di atti e provvedimenti, avvalendosi del supporto di strumenti informatici. Possono coordinare dal punto di vista operativo il gruppo di lavoro a cui appartengono.

Collaboratore tecnico manutentivo

Appartengono a questo profilo i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da idonee conoscenze specialistiche di carattere prevalentemente tecnico che possono comportare anche l'utilizzo di macchine operatrici complesse; i lavoratori che provvedono alla installazione, conduzione e manutenzione di impianti e/o edifici, o le cui attività richiedono specifiche abilitazioni o patenti; i lavoratori addetti al trasporto di persone o cose. Possono coordinare dal punto di vista operativo il gruppo di lavoro a cui appartengono.

CATEGORIA C – AREA DEGLI ISTRUTTORI

Agente di polizia locale

Appartengono a questo profilo i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da compiti di prevenzione, vigilanza, accertamento e relazione per conto del Comune e delle Pubbliche Amministrazioni in generale, avvalendosi di conoscenze specialistiche nelle materie che la legislazione e i regolamenti vigenti attribuiscono alla competenza della Polizia Locale.

Istruttore Educatore

Appartengono a questo profilo i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da conoscenze specialistiche in ambito educativo. Provvedono alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente all'unità di appartenenza. Possono coordinare altro personale.

Istruttore amministrativo

Appartengono a questo profilo i lavoratori che svolgono attività istruttorie inerenti fasi o processi di lavoro in campo amministrativo. Si avvalgono di varie attrezzature di lavoro e di strumenti informatici. Possono coordinare altro personale.

Istruttore tecnico

Appartengono a questo profilo i lavoratori che svolgono attività inerenti fasi o processi di lavoro in campo tecnico. Si avvalgono di varie attrezzature di lavoro e di strumenti informatici. Possono coordinare altro personale.

CATEGORIA D (D1 e D3) – AREA DEI FUNZIONARI E DELL’ELEVATA QUALIFICAZIONE

Funzionario Polizia Locale

Appartengono a questo profilo i lavoratori che, nell'ambito delle competenze e delle funzioni attribuite alla Polizia Locale, svolgono attività di tipo gestionale, con correlata assunzione di responsabilità professionale nella programmazione, gestione e sviluppo del servizio e delle risorse; l'attività svolta può prevedere la direzione di unità operative, il coordinamento di altri lavoratori, con responsabilità, oltreché dei risultati delle attività direttamente svolte, anche di quelle del personale coordinato ed eventualmente di procedimento; l'attività può comportare inoltre l'attuazione di piani d'intervento anche in situazioni di criticità operativa che richiedano autonomia e orientamento al risultato. Appartengono inoltre a questo profilo i lavoratori che espletano attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Funzionario amministrativo

Appartengono a questo profilo, con posizione di ingresso in ex D1, i lavoratori che, in campo amministrativo, svolgono attività di tipo gestionale, con correlata assunzione di responsabilità professionale nella programmazione, gestione e sviluppo del servizio e delle risorse; l'attività svolta può prevedere la direzione di unità operative, il coordinamento di altri lavoratori, con responsabilità, oltreché dei risultati delle attività direttamente svolte, anche di quelle del personale coordinato ed eventualmente di procedimento. Appartengono inoltre a questo profilo i lavoratori che espletano attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti professionali in campo amministrativo, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza. Redigono pareri su richiesta degli Uffici comunali in ordine a problematiche giuridiche e prestano consulenza ed assistenza giuridica a tutte le strutture dell’Ente. Si assumono la responsabilità professionale diretta anche nei confronti dei terzi.

Funzionario contabile

Appartengono a questo profilo, con posizione di ingresso in ex D1, i lavoratori che, in campo amministrativo-contabile, svolgono attività di tipo gestionale, con correlata assunzione di responsabilità professionale nella programmazione, gestione e sviluppo del servizio e delle risorse; l'attività svolta può prevedere la direzione di unità operative, il coordinamento di altri lavoratori, con responsabilità, oltreché dei risultati delle attività direttamente svolte, anche di quelle del personale coordinato ed eventualmente di procedimento. Appartengono inoltre a questo profilo i lavoratori che espletano attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti professionali in campo amministrativo e contabile-finanziario, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza. Redigono pareri su richiesta degli Uffici comunali in ordine a problematiche giuridiche e prestano consulenza ed assistenza giuridica a tutte le strutture dell’Ente. Si assumono la responsabilità professionale diretta anche nei confronti dei terzi.

Funzionario tecnico

Appartengono a questo profilo, con posizione di ingresso in ex D1, i lavoratori che, in campo tecnico, svolgono attività di tipo gestionale, con correlata assunzione di responsabilità professionale nella programmazione, sviluppo e gestione del servizio e delle risorse; l'attività svolta può prevedere la direzione di unità operative, il coordinamento di altri lavoratori, con responsabilità, oltreché dei risultati delle attività direttamente svolte, anche di quelle del personale coordinato. Appartengono inoltre a questo profilo i lavoratori che espletano attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti professionali in campo tecnico, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza. Appartengono a questo profilo i lavoratori che, oltre a svolgere le mansioni di cui sopra, espletano attività di predisposizione di progetti e altre attività a carattere professionale per le quali è richiesta l'abilitazione, con assunzione della relativa responsabilità.

Comune di Varallo Pombia	
	Preventivo 2023
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	105.846,51
Incrementi stabili soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.130,95
Totale incrementi stabili (a)	1.130,95
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	2.017,10
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	2.163,20
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	2.028,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	3.662,75
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	2.249,80
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	12.120,85
DECURTAZIONI – a detrarre	
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa (Enti con e senza DIRIGENZA)	3.268,00
Totale decurtazioni parte stabile (c)	3.268,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	103.709,46
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	115.830,31

RISORSE VARIABILI**Risorse variabili sottoposte al limite**

Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	68,00
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	68,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT	5.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	15.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 AVVOCATURA - Compensi legali per sentenze favorevoli	2.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	6.000,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022	4.056,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	1.136,95
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	1.136,95
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	2.601,72
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	36.931,62

II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)**36.999,62****III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI
(I+II)****152.829,93****DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI****Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010**

Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	2.494,82
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	4.485,26
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	1.391,87
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	95.405,51
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	144.457,98

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	6.923,64
Fondo straordinario erogato	

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	98.673,51
Indennità di Posizione e risultato PO	44.250,00
Fondo Straordinario 2016	6.923,64
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI 2016	0,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	149.847,15

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	95.405,51
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	50.298,76
Fondo Straordinario anno corrente	6.923,64
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	152.627,91

Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota integrazione EQ finanziate Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018	2.780,76
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	OK

Attenzione: si consiglia di NON effettuare modifiche su questo file, ma di operare direttamente sul sistema DA+Te x Fondo. Eventuali interventi apportati su questo documento, NON garantiranno l'aggiornamento automatico delle formule e dei risultati.

Comune di Varallo Pombia	
UTILIZZO FONDO	2023
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	144.457,98
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	107.458,36
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	36.999,62

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	47.975,34	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	10.525,23	
Indennità educatori asilo nido	1.361,02	
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	3.013,13	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	62.874,72	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	44.583,64	
Totale utilizzo progressioni	50.988,47	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)		
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	15.000,00	
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	5.000,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 – avvocatura (Compensi legali per sentenze favorevoli)	2.000,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	6.000,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	28.000,00	

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	44.583,64	
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)		8.999,62

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Turno - art. 30 CCNL 2022	3.000,00	
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	700,00	
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	750,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett. i)	12.300,00	
Centri estivi asili nido contrattate nel CCDI dell'anno (art 86, 87, 88 e 89 CCNL 16.11.2022)	250,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	100,00	
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	36.483,26	
Totale utilizzo altre indennità (H)	53.583,26	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	144.457,98	
	INSERIRE A MANO LA FORMULA UGUALE ALLA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE STABILE	INSERIRE A MANO LA FORMULA UGUALE ALLA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
	INSERIRE A MANO LA FORMULA = D + LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE STABILE	INSERIRE A MANO LA FORMULA = F + LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00	INSERIRE A MANO LA FORMULA = E – LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE STABILE	INSERIRE A MANO LA FORMULA = G – LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
---	-------------	---	---

VERIFICA RISPETTO ART. 80 COMMA 3 CCNL 2022 La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziata, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.	OK
--	-----------

Attenzione: si consiglia di NON effettuare modifiche su questo file, ma di operare direttamente sul sistema DA+Te x Fondo. Eventuali interventi apportati su questo documento, NON garantiranno l'aggiornamento automatico delle formule e dei risultati.

La colonna Consuntivo è lasciata alla compilazione degli Enti, senza alcun automatismo e somme automatiche o pre-impostate. Ogni Ente se vorrà verificare i totali parziali e generali dovrà provvedere in via autonoma impostandosi in proprio le formule nelle celle dei totali.