Comune di
Valeggio
sul Mincio
Città d'Arte

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VALEGGIO SUL MINCIO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023 - 2025

Premesso che nelle date 31.08.2023 presso la residenza municipale del Comune di Valeggio Sul Mincio, si sono svolti gli incontri di contrattazione decentrata, in merito all'oggetto, tra:

la delegazione di parte pubblica costituita da:

Presidente SCARPARI EMILIO

Componente AUGENTINI PAOLO

Giusta deliberazione di G.C. n. 30 del 30.03.2023;

la delegazione di parte sindacale costituita da:

RSU:

Caliari Marina

Cordioli Luisa

Turci Ennio

Rappresentanti sindacali territoriali:

CGIL - FP: ELISABETTA ROSSONI

CISL – FPS: MURELLI IVAN

CSA: CAVEDINI NICOLA

UIL FPS: non presente

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio per il personale non dirigente del Comune di Valeggio sul Mincio, Parte normativa per il triennio 2023 – 2025.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari di seguito indicate:
   a) D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
   b) D. Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
   c) D. Lgs. n. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *Legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
   d) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
   e) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL 2018);
   f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
   g) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente;
   h) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente;

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità per il triennio 2023 – 2025 ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione definitiva.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale con apposito accordo tra le parti. ~~In tal senso, le parti concordano che la convocazione della delegazione trattante, debba avvenire, di norma, non oltre il mese di settembre di ciascun anno.~~
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione di norma entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tal 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 20 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 5 – Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che le somme destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 10.015,65 .

2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario assegnato ad ogni Responsabile delle varie Aree/*Settori, in funzione del personale assegnato e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.*

3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1, è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate (in caso di recupero spetta la maggiorazione prevista dall'art. Art. 38 ccnl 2000 qualora sia stata attivata la banca delle ore) .

4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.

5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

6. Il limite massimo annuo individuale delle ore di lavoro straordinario di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL 01.04.1999 è ridefinito in ore 250. La richiesta di elevazione del limite massimo individuale, riguardante un numero di dipendenti non superiore al 2%, e motivata da esigenze eccezionali, deve pervenire da parte del Responsabile del Settore interessato che ne motiva analiticamente la necessità. Il Responsabile del Servizio Personale provvederà con propria determinazione a dare atto della sussistenza delle condizioni contrattualmente previste.

CISL FP

Art. 6 – Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^ aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Art. 7 – Orario massimo di lavoro settimanale

art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:
   - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
   - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
   - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 8 – Servizi essenziali in caso di sciopero

1. Al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti in caso di sciopero:

a. stato civile e servizio elettorale;
b. igiene, sanità ed attività assistenziali;
c. attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
d. produzione e distribuzione di energia e beni di prime necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
e. raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
f. trasporti;
g. servizi del personale.

CISL FP

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:

a. stato civile, limitatamente al raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;

   attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare volgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;

b. servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento ed inumazione salme (attività esternalizzata a soggetti privati mediante appalto);

c. servizio attinente alla rete stradale e viabilità (ivi compreso lo sgombero nevi), limitatamente alle squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24 ore se esistente ovvero a soggetto esterno a seguito affidamento da parte dell'Ufficio Servizi e Mauntenzioni;

   servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

- attività richieste dall'autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- attività antinfortunistica e di pronto intervento;
- attività della centrale operativa.

d. servizi del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali e per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.

3. I contingenti di pèrsonale per garantire i servizi indispensabili sono da considerarsi come dal seguente prospetto:

SERVIZIO	**N. UNITA'**
Stato civile e servizio elettorale	n.1
Rete stradale –gestione e manutenzione impianti	n.2
Polizia municipale	n.2 (uno per turno)
Servizio del personale (scadenza pagamenti)	n.1

4. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale del Comparto Regioni ed Autonomie Locali vigente nel tempo in materia di servizi pubblici essenziali (19/09/2002).

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 9 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL sono stanziate annualmente nella misura indicata nel provvedimento di costituzione del fondo per il finanziamento degli istituti previsti in sede di utilizzo del Fondo stesso (art. 80).

Art. 10 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, c. 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:

   a) premi correlati alla performance organizzativa;
   b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
   c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
   d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
   e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
   f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
   g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
   h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
   i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
   j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
   k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
   l) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
   m) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
   n) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate come da CCNL e norme vigenti e disponibili a costituire il "fondo risorse decentrate" sono ripartite – previa contrattazione annuale -, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10 secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
   a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
   c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative dei servizi, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni; sono compresi obiettivi anche di mantenimento;
   d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contradditorio;
   e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
   f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Fare dichiarazione a verbale congiunta:
le parti concordano che per evitare ritardi al personale si prevede che sia EQ che una di riportare i tempi per la contrattazione delle performance sia nell'esercizio finanziario dell'anno entro il 31/01 di ogni anno al fine di consentire l'applicazione degli istituti premiali di cui all'art. 10 entro ciascun di ogni anno. Tale obiettivo dovrà essere riportato nel piano performance inserito nel PIAO 2023/2025 in fase ~~[illegible]~~ di approvazione;

CISL FP

Elisa Gerbelli

CGIL

Art. 12 (....) da tenere in sospeso per il momento

Art. 13 – Progressione economica all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi "differenzali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.
2. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è quantificata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella Tabella A del CCNL 2022, con le integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL di seguito riepilogate:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE
1.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	**€ 350,00**
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	**€ 150,00**
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	**€ 200,00**

Ai fini dell'applicazione delle integrazioni che precedono, si precisa quanto segue:

a) Le funzioni di coordinamento richieste per l'attribuzione al personale della Polizia Locale (n. 1) del valore incrementato, devono risultare da atto formale secondo i rispettivi ordinamenti, ai sensi della Legge 65/86;
b) L'iscrizione a Ordini o Albi professionali deve essere richiesta nei bandi di concorso quale requisito di partecipazione (l'iscrizione ad Ordini professionali, se non richiesta in sede di assunzione, non è rilevante ai fini dell'attribuzione dell'incremento di valore).

3. La progressione economica viene riconosciuta nel limite delle risorse stabili di cui all'art. 79, c. 1, del CCNL 2022, nell'importo quantificato nell'accordo annuale - definito a seguito di contrattazione - per l'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, secondo la procedura stabilita nel presente articolo nel rispetto dell'art. 14 del CCNL 2022.

4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno per questa finalità confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.

6. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
   - periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi;

- non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica si applica il c. 2, lett. a) ultimo periodo dell'art. 14 CCNL 2022.
- aver riportato valutazioni della performance individuale non inferiori alla soglia minima prevista dal Sistema di valutazione vigente presso l'Ente, in ciascun anno del triennio precedente. (30/50 punti come previsto dal sistema di valutazione della performance)

7. Nel limite del budget sopra indicato, in sede di contrattazione decentrata verrà definito il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area; le progressioni all'interno delle aree verranno attribuite, in modo selettivo, ai dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie formate per ciascuna area, sulla base dei seguenti criteri:
   a. **Punti ~~70~~ 65** – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure.
      Il punteggio viene attribuito quale somma dei punteggi ottenuti nella scheda di valutazione della performance individuale, in base al sistema di valutazione vigente presso l'ente.
      In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si prenderanno in considerazione le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.
      I punteggi ottenuti sono soggetti alla seguente pesatura: primo anno del triennio max punti ~~15~~ 20; secondo anno del triennio max punti ~~25~~ 20; terzo anno del triennio max punti ~~30~~ 25. ?
   b. **Punti 30**: esperienza maturata nella posizione economica di ultimo inquadramento, punti 2 per ciascun anno, fino ad un massimo di 15 anni, valorizzata come segue:
      - **Punti 2** per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento, per i dipendenti inquadrati nel primo e nel secondo livello economico per ciascuna categoria;
      - **Punti 1,8** per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento, per i dipendenti inquadrati nel terzo e nel quarto livello economico per ciascuna categoria;
      - **Punti 1,6** per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento, per i dipendenti inquadrati oltre il quarto livello economico per ciascuna categoria.
8. Le graduatorie finali, una per ciascuna area di inquadramento, in esito all'istruttoria effettuata dal Servizio Personale, vengono comunicate ai dipendenti tramite e-mail istituzionale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla comunicazione, se non sono pervenute istanze di riesame del punteggio. Gli interessati possono presentare istanza scritta e protocollata di riesame del proprio punteggio al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale in collaborazione con l'Ufficio Personale, esaminate le istanze e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
9. In caso di parità di punteggio operano i seguenti criteri di precedenza:
   - dipendente con punteggio relativo alla valutazione delle performance più elevato;
   - dipendente con maggiore anzianità di servizio maturata nel Comune di Valeggio S/M;
   - dipendente più anziano di età;
10. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure del presente articolo. A tal fine il Comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune ed ente

utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

12. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 7, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno dell'area.
13. In caso di assunzione a seguito di mobilità esterna, il Servizio Personale dovrà acquisire dall'ente di provenienza tutte le informazioni necessarie per la verifica della sussistenza dei requisiti per l'eventuale ammissione alla selezione e per l'attribuzione dei punteggi di cui al comma 7. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente di provenienza, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
14. I dipendenti incaricati di E.Q. partecipano alle progressioni all'interno delle aree, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra E.Q. e dipendenti non E.Q. si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
15. La progressione economica avrà decorrenza dal 01 gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede il finanziamento dell'istituto.

li 31/08 fino all'art. 13 c.7 lett. b).

CI SI RICONVOCA x MART. 26/09 H. 14.30
E/O GIOV. 28/09 H. 9.30

CISL FPS

Comune di
Valeggio
sul Mincio
Città d'Arte

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VALEGGIO SUL MINCIO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023 - 2025

Premesso che nella data 19/12.2023 presso la residenza municipale del Comune di Valeggio Sul Mincio, si sono svolti gli incontri di contrattazione decentrata, in merito all'oggetto, tra:

la delegazione di parte pubblica costituita da:

Presidente Votano D.ssa Eleonora

Componente Albertini Paolo

Giusta deliberazione di G.C. n. 30 del 30.03.2023;

la delegazione di parte sindacale costituita da:

RSU:

Caliari Matina

Cordioli Luisa

Turci Ennio

Rappresentanti sindacali territoriali:

CGIL - FP: Rossini Elisabetta

CISL – FPS: Ivan Murelli

CSA: Cantarini Nicola

UIL FPS

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio per il personale non dirigente del Comune di Valeggio sul Mincio, Parte normativa per il triennio 2023 – 2025.

SEGUE ART. 13 (già discusso nel precedente incontro fino al comma 6)

7. Nel limite del budget sopra indicato, in sede di contrattazione decentrata verrà definito il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area; le progressioni all'interno delle aree verranno attribuite, in modo selettivo, ai dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie formate per ciascuna area, sulla base dei seguenti criteri:
   a. **Punti 65**: risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure.
      Il punteggio viene attribuito quale somma dei punteggi ottenuti nella scheda di valutazione della performance individuale, in base al sistema di valutazione vigente presso l'ente.
      In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si prenderanno in considerazione le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.
      I punteggi ottenuti sono soggetti alla seguente pesatura: primo anno del triennio max punti 20; secondo anno del triennio max punti 20; terzo anno del triennio max punti 25.
   b. **Punti 35**: esperienza maturata nella posizione economica di ultimo inquadramento, punti 2 per ciascun anno, fino ad un massimo di 17 anni e 6 mesi, valorizzata come segue:
      - **Punti 2** per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento.

8. Le graduatorie finali, una per ciascuna area di inquadramento, in esito all'istruttoria effettuata dal Servizio Personale, vengono comunicate ai dipendenti tramite e-mail istituzionale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla comunicazione, se non sono pervenute istanze di riesame del punteggio. Gli interessati possono presentare istanza scritta e protocollata di riesame del proprio punteggio al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale in collaborazione con l'Ufficio Personale, esaminate le istanze e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
9. In caso di parità di punteggio operano i seguenti criteri di precedenza:
   - dipendente con punteggio relativo alla valutazione delle performance più elevato;
   - dipendente con maggiore anzianità di servizio maturata nel Comune di Valeggio S/M;
   - dipendente più anziano di età;
10. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure del presente articolo. A tal fine il Comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune ed ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
12. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 7, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno dell'area.
13. In caso di assunzione a seguito di mobilità esterna, il Servizio Personale dovrà acquisire dall'ente di provenienza tutte le informazioni necessarie per la verifica della sussistenza dei requisiti per l'eventuale ammissione alla selezione e per l'attribuzione dei punteggi di

cui al comma 7. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente di provenienza, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

14. I dipendenti incaricati di E.Q. partecipano alle progressioni all'interno delle aree, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra E.Q. e dipendenti non E.Q. si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
15. La progressione economica avrà decorrenza dal 01 gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede il finanziamento dell'istituto.
16. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche all'interno dell'area, in misura superiore al ~~35%~~ 50 ~~dei dipendenti dell'ente~~. degli aventi diritto.

Art. 12.0 - Ripartizione e destinazione risorse destinate alle finalità di cui all'art. 80, c. 2, lett a): performance organizzativa

1. Le risorse annualmente stanziate per le finalità di cui all'art. 80, c. 2, lett. a) – performance organizzativa - sono collegate all'effettivo conseguimento di specifici obiettivi assegnati ai Responsabili di Area e che sono collegati agli obiettivi rilevanti approvati nel PIAO - Sezione 2 del Piano delle Performance. Questi premi sono corrisposti a consuntivo sulla base della rendicontazione effettuata dal Responsabile di Area in funzione dei risultati ottenuti e successivamente oggetto di validazione dal parte del Nucleo di Valutazione come indicato nella Relazione della performance inerente l'anno di riferimento.
2. Le risorse messe a disposizione quale premio per gli obiettivi operativi approvati, saranno ripartiti tra il personale partecipante al raggiungimento dello stesso con le seguenti modalità:

- obiettivi raggiunti (grado di raggiungimento obiettivi) tra il 100% e l'81%: (valutazione 5) viene distribuito il 100% del premio;
- obiettivi raggiunti (grado di raggiungimento obiettivi) tra il 80% ed il 61%: (valutazione 4) viene distribuito il 80% del premio;
- obiettivi raggiunti (grado di raggiungimento obiettivi) tra il 60% ed il 41% (valutazione 3) viene distribuito il 60% del premio;
- obiettivi raggiunti (grado di raggiungimento obiettivi) per una percentuale minore o uguale al 40% (valutazione 2 o 1) non verrà distribuita alcuna somma.

3. Qualora vi siano somme non erogate a fronte di parziali non raggiungimenti degli obiettivi, esse costituiranno economie da destinare al fondo dell'esercizio dell'anno successivo per le medesime finalità.
4. Le somme da erogare per ogni singolo obiettivo saranno ripartite tra il personale partecipante al conseguimento dell'obiettivo stesso in proporzione al punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione della performance, moltiplicato per la percentuale di partecipazione all'obiettivo, come attestata nella rendicontazione dell'obiettivo stesso.
5. Al singolo dipendente partecipante al conseguimento dell'obiettivo, compreso eventuale personale a tempo determinato o utilizzato in convenzione, spetterà un premio, esemplificando, così calcolato:

totale premio distribuibile per singolo obiettivo / (totale singoli punteggi di valutazione moltiplicati per la % di partecipazione al singolo obiettivo) X (punteggio di valutazione del singolo dipendente moltiplicato per la % di partecipazione del singolo all'obiettivo).

Art. 12.1 - Ripartizione e destinazione risorse destinate alle finalità di cui all'art. 68, c. 2, lett. b) performance individuale

1. Le risorse annualmente destinate per le finalità di cui all'art. 80, c. 2, lett. b), vengono erogate sulla base del punteggio ottenuto dai dipendenti in sede di valutazione annuale, secondo il sistema di valutazione vigente nell'Ente.
2. Si precisa che in attuazione dell'art. 81 CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
   - la misura della maggiorazione individuale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativamente alla performance individuale;
   - la maggiorazione è attribuita, annualmente, a: n. 1 unità ascritta all'Area degli Operatori esperti, n. 2 unità ascritte all'Area degli Istruttori, n. 1 unità ascritta all'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni.
   - In caso di parità di punteggio verranno considerati nell'ordine i dipendenti che:
     a) abbiano ottenuto la valutazione più elevata quale media nel triennio;
     b) abbiano la maggiore anzianità di servizio maturata nell'Ente.

3. I periodi di assenza saranno tenuti in considerazione nell'ambito della valutazione da parte del Responsabile di Settore.
4. In caso di attribuzione di compensi ex art. 80, c. 2, lett. g) (compensi previsti da disposizione di legge) il premio correlato al presente articolo subisce una decurtazione progressiva a scaglioni con le seguenti modalità e gli eventuali risparmi verranno erogati proporzionalmente al personale che non ha subito le decurtazioni.

incentivi art. 80, c. 2, lett. g) percepiti nell'anno	Decurtazione premio performance individuale
< 1.000,00	0%
Da 1.001,00 a 3.000,00	25%
Da 3.000,01 a 5.000,00	50%
> 5.001,00	75%

Art. 14 – Compensi relativi alle indennità — Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni lavorative ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Contratto decentrato, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione) che, in termini esemplificativi ma non esaustivi, implicano la presenza di condizioni di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area e comunicato all'Ufficio personale per gli adempimenti di competenza.
8. Tutti gli importi delle indennità indicati sono riferiti ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio; di conseguenza essi vengono opportunamente rapportati in base alle eventuali percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di effettivo servizio.
9. Tutte le disposizioni qui riportate si applicano dal mese successivo alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCI.
10. L'effettiva attribuzione delle indennità di cui all'art. 14 avviene nei limiti delle risorse destinate a tale finalità.

Art. 15 – Indennità condizioni di lavoro (art. 84 CCNL)

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un~~unica~~ indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;
- Espletamento di attività di maneggio valori, importi così graduati in base ai valori medi mensili maneggiati:
  - Fino ad € 500,00 mensili: nessuna indennità;
  - da € 500,00 ad € 5.000,00 al mese euro 4,00/gg
  - da € 5.000,01 ed oltre al mese euro 6,00/gg

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci. Per l'individuazione dei beneficiari si applicano i criteri di seguito indicati:

3.A ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici. [fondato → verifica con RSU.]

Le attività a rischio sono individuate dai Responsabili di Area con il supporto del RSSPP ed acquisite nel Documento Unico di Valutazione dei Rischi come elementi di valutazione esplicitati.

3.B ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3.C MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa. Le figure possibili beneficiarie sono le seguenti:

- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;
- Dipendenti che di fatto maneggiano denaro per conto dell'Ente e per i quali risulti certificato dal rispettivo Responsabile il periodo di svolgimento e la quantità dei valori trattati.

CISLFP

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei Responsabili di Area sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. [Uno o due]

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 2022 è finalizzata a compensare le posizioni lavorative caratterizzate dall'esercizio di funzioni che, in base all'organizzazione dell'Ente, comportano l'espletamento di specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle mansioni dei dipendenti.
2. Le posizioni lavorative alle quali attribuire le specifiche responsabilità sono individuate secondo i seguenti criteri:
   a. esse devono essere individuate ed attribuite con atto formale da parte del competente Responsabile di ~~Settore~~ Area, il quale dovrà fare riferimento alle fattispecie previste nell'elencazione contenuta all'art. 84 del CCNL 2022;

b. I Responsabili di Settore, con proprio provvedimento scritto, individuano e propongono le posizioni di lavoro possibili destinatarie del compenso di cui al presente articolo; tali proposte verranno valutate collegialmente in sede di Conferenza dei responsabili con il coordinamento del Segretario generale per l'individuazione definitiva; seguirà la formalizzazione con apposita disposizione da parte del rispettivo Responsabile.

c. L'indennità correlata alla specifica responsabilità riconosciuta, può essere quantificata per un importo non superiore ad € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni; i relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022;

d. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano il budget annuo destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità. L'importo delle indennità, quantificate all'interno del range indicato nell'allegata Tabella A, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, è quantificato in misura proporzionale al punteggio assegnato dal Responsabile competente, ottenuto applicando i seguenti criteri:

1. Grado di autonomia operativa nello sviluppo delle attività;	Punti da 1 a 5
2. Grado di responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;	Punti da 1 a 5
3. Livello responsabilità istruttoria di procedure complesse	Punti da 1 a 5
PUNTEGGIO MASSIMO	**15**

e. lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie: in questo caso si applica la formula indicata nell'allegata Tabella A;

f) l'incarico può riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale: in questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;

g) L'indennità di cui al presente articolo può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoca. La sua corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione. La sua quantificazione è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e sono decurtate nel caso di assenza per malattia in caso di eventi morbosi superiori a 10 giorni.

h) Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro part time.

i) La corresponsione degli importi relativi alla presente indennità è effettuata annualmente, in un'unica soluzione, di norma entro la mensilità di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono.

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del presente articolo verranno portati in aumento delle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

TITOLO III – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di riferimento e quindi avanzate, non possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 17.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 67 c. 3 lett. a) del CCNL Funzioni Locali, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Settore competente.

Art. 17.2 – Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- compensi incentivanti funzioni tecniche art. 113 del DLGS n. 50/2016
- compensi incentivanti ai sensi art. 1, c. 1091, L. 145/2018: incentivi IMU-TARI;
- compensi ISTAT

approvati con deliberazioni della Giunta Comunale e che qui sono allegati per opportuna ricognizione;

- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

Le relative somme, al lordo degli oneri riflessi a carico Ente, saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Settore competente. Per i Responsabili di Settore provvede il Segretario comunale.

Art. 17.3 – Compensi funzioni tecniche – Art. 45 del DLGS n. 36/2023

La disciplina di dettaglio della costituzione del fondo e delle modalità di riparto degli incentivi per le funzioni tecniche che sarà approvata dalla Giunta Comunale.
Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i dipendenti che svolgono le attività tecniche di cui all'allegato I.10 del nuovo Codice dei contratti, approvato con D. Lgs. 36/2023.
Le somme destinate agli incentivi per le funzioni tecniche relative alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, sono a carico dei relativi quadri economici, e sono disciplinati dall'art. 45 del Codice , la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.
La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, che deve essere modulata dall'Ente sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, iva esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensivo anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione.
Le attività tecniche destinatarie dell'incentivo non potranno superare la quota complessiva dell'80% della misura massima di cui al punto precedente.
La residua percentuale delle risorse indicate (20%), con esclusione delle somme a destinazione vincolata, è destinata ai diversi utilizzi specificati ai commi 6 e 7 dell'art. 45.
Resta fermo che per gli incentivi funzioni tecniche relativi alle procedure e ai contratti per i quali i bandi o avvisi per la procedura di scelta del contraente siano stati pubblicati prima del 1° luglio 2023, continua ad applicarsi il Regolamento adottato in forza delle disposizione di cui all'art. 113 del DLGS n. 50/2016

Art. 17.4 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente secondo la percentuale stabilita dall'amministrazione (max 50% delle economie realizzate) per la contrattazione integrativa; di queste somme il 50% è destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012 ai dipendenti che hanno direttamente partecipato al conseguimento dell'obiettivo ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile del Settore competente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, *ex* art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

Art. 17.5 - Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza art. 7, comma 4, lett. af) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera af) e 55, comma 8, del CCNL-2022, le parti concordano che al personale dipendente, qualificato, individuato nell'organico, da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per il percorso formativo rivolti al personale dell'ente, viene corrisposto un incentivo economico, a valere sul fondo delle risorse decentrate, pari a euro 50,00 per ogni ora di lezione frontale;
2. Le attività formative dovranno sempre prevedere un *test* finale di apprendimento e un questionario di gradimento sul contenuto dell'attività formativa, sul materiale didattico e sulle competenze del formatore.
3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 17.6 – Ripartizione e destinazione risorse destinate alle finalità di cui all'art. 68, c. 2, lett h) compensi ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000.

1. I diritti di notifica relativi ai soli atti tributari vengono così destinati:
   a. 90% ai messi notificatori;
   b. 10% al Comune.
2. La quota parte destinata ai messi notificatori andrà ad implementare il fondo risorse decentrate dell'anno di competenza, per le finalità di cui all'art. 68, c. 2, lett. h), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000.
3. La liquidazione ai dipendenti interessati, in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno, avverrà annualmente a consuntivo, sulla base di specifica attestazione del personale interessato che ha effettuato le notifiche, confermata dal Responsabile competente.

Allegato "A" al CCI 2023/2025 del .....

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 16 CCI)

NUM.	COMPITI	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi		
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);		
3.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi;		
4.	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;		
5.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;		
6.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;		
7.	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): *project manager* e personale di supporto;		
8.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;		
9.	Personale addetto ai servizi di protezione civile;		
10.	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;		
11.	Esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;		
12.	Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti		
13.	Incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.		
14.	*..... altre fattispecie indicate dall'ente*		

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, per il calcolo dell'indennità spettante si applica la seguente formula:

Somma delle singole voci x 75% = indennità annuale

Esempio: al dipendente vengono attribuite "specifiche responsabilità" per le fattispecie 1., 2, 3 e 4, nella misura di 500 euro per ciascuna voce.

Calcolo dell'indennità: (500 + 500 + 500 + 500) x 75 per cento = 1.500 euro.

In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

Comune di
Valeggio
sul Mincio
Città d'Arte

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VALEGGIO SUL MINCIO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023 - 2025

Premesso che nelle date 22.10.2023 presso la residenza municipale del Comune di Valeggio Sul Mincio, si sono svolti gli incontri di contrattazione decentrata, in merito all'oggetto, tra:

la delegazione di parte pubblica costituita da:

Presidente Sotaro Eugenia

Componente Albertini Paolo

Giusta deliberazione di G.C. n. 30 del 30.03.2023;

la delegazione di parte sindacale costituita da:

RSU:

Caliari Matina

Cordioli Luisa

Turci Ennio

Rappresentanti sindacali territoriali:

CGIL - FP: Rossoni Elisabetta

CISL – FPS: Mirelli Ivan

CSA: Carbonara Salvatore

UIL FPS

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio per il personale non dirigente del Comune di Valeggio sul Mincio, Parte normativa per il triennio 2023 – 2025.

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 2022 è finalizzata a compensare le posizioni lavorative caratterizzate dall'esercizio di funzioni che, in base all'organizzazione dell'Ente, comportano l'espletamento di specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle mansioni dei dipendenti.
2. Le posizioni lavorative alle quali attribuire le specifiche responsabilità sono individuate secondo i seguenti criteri:
   a. esse devono essere individuate ed attribuite con atto formale da parte del competente Responsabile di Settore, il quale dovrà fare riferimento alle fattispecie previste nell'elencazione contenuta all'art. 84 del CCNL 2022;
   b. I Responsabili di Settore, con proprio provvedimento scritto, individuano e propongono le posizioni di lavoro possibili destinatarie del compenso di cui al presente articolo; tali proposte verranno valutate collegialmente in sede di Conferenza dei responsabili con il coordinamento del Segretario generale per l'individuazione definitiva; seguirà la formalizzazione con apposita disposizione da parte del rispettivo Responsabile.
   c. L'indennità correlata alla specifica responsabilità riconosciuta, può essere quantificata per un importo non superiore ad € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni; i relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022;
   d. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano il budget annuo destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità. L'importo delle indennità, quantificate all'interno del range indicato nell'allegata Tabella A, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, è quantificato in misura proporzionale al punteggio assegnato dal Responsabile competente, ottenuto applicando i seguenti criteri:
      1. Grado di autonomia operativa nello sviluppo delle attività; Punti da 1 a 5
      2. Grado di responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate; Punti da 1 a 5
      3. Livello responsabilità istruttoria di procedure complesse Punti da 1 a 5

      PUNTEGGIO MASSIMO 15
   e. lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie: in questo caso si applica la formula indicata nell'allegata Tabella A;
   f) l'incarico può riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale: in questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
   g) L'indennità di cui al presente articolo può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoca. La sua corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione. La sua quantificazione è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e sono decurtate nel caso di assenza per malattia in caso di eventi morbosi superiori a 10 giorni.
   h) Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro part time.
   i) La corresponsione degli importi relativi alla presente indennità è effettuata annualmente, in ~~un'unica soluzione, di norma entro la mensilità di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono~~.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del presente articolo verranno portati in aumento delle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

TITOLO III – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di riferimento e quindi avanzate, non possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 17.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 67 c. 3 lett. a) del CCNL Funzioni Locali, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Settore competente.

Art. 17.2 – Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- compensi incentivanti funzioni tecniche art. 113 del DLGS n. 50/2016
- compensi incentivanti ai sensi art. 1, c. 1091, L. 145/2018: incentivi IMU-TARI;
- compensi ISTAT

approvati con deliberazioni della Giunta Comunale e che qui sono allegati per opportuna ricognizione;

- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

Le relative somme, al lordo degli oneri riflessi a carico Ente, saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Settore competente. Per i Responsabili di Settore provvede il Segretario comunale.

Art. 17.3 – Compensi funzioni tecniche – Art. 45 del DLGS n. 36/2023

La disciplina di dettaglio della costituzione del fondo e delle modalità di riparto degli incentivi per le funzioni tecniche che sarà approvata dalla Giunta Comunale.
Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i dipendenti che svolgono le attività tecniche di cui all'allegato I.10 del nuovo Codice dei contratti, approvato con D. Lgs. 36/2023.
Le somme destinate agli incentivi per le funzioni tecniche relative alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, sono a carico dei relativi quadri economici, e sono disciplinati dall'art. 45 del Codice , la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.
La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, che deve essere modulata dall'Ente sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della

FPCGIL CISL FP

procedura di affidamento, iva esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensivo anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione.
Le attività tecniche destinatarie dell'incentivo non potranno superare la quota complessiva dell'80% della misura massima di cui al punto precedente.
La residua percentuale delle risorse indicate (20%), con esclusione delle somme a destinazione vincolata, è destinata ai diversi utilizzi specificati ai commi 6 e 7 dell'art. 45.
Resta fermo che per gli incentivi funzioni tecniche relativi alle procedure e ai contratti per i quali i bandi o avvisi per la procedura di scelta del contraente siano stati pubblicati prima del 1° luglio 2023, continua ad applicarsi il Regolamento adottato in forza delle disposizione di cui all'art. 113 del DLGS n. 50/2016

Art. 17.4 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente secondo la percentuale stabilita dall'amministrazione (max 50% delle economie realizzate) per la contrattazione integrativa; di queste somme il 50% è destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012 ai dipendenti che hanno direttamente partecipato al conseguimento dell'obiettivo ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile del Settore competente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, *ex* art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

Art. 17.5 - Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza art. 7, comma 4, lett. af) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera af) e 55, comma 8, del CCNL-2022, le parti concordano che al personale dipendente, qualificato, individuato nell'organico, da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per il percorso formativo rivolti al personale dell'ente, viene corrisposto un incentivo economico, a valere sul fondo delle risorse decentrate, pari a euro 50,00 per ogni ora di lezione frontale;
2. Le attività formative dovranno sempre prevedere un *test* finale di apprendimento e un questionario di gradimento sul contenuto dell'attività formativa, sul materiale didattico e sulle competenze del formatore.
3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 17.6 – Ripartizione e destinazione risorse destinate alle finalità di cui all'art. 68, c. 2, lett h) compensi ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000.

1. I diritti di notifica relativi ai soli atti tributari dell'Agenzia delle Entrate vengono così destinati:
   a. 90% ai messi notificatori;
   b. 10% al Comune.
2. La quota parte destinata ai messi notificatori andrà ad implementare il fondo risorse decentrate dell'anno di competenza, per le finalità di cui all'art. 68, c. 2, lett. h), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000.
3. La liquidazione ai dipendenti interessati, in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno, avverrà annualmente a consuntivo, sulla base di specifica attestazione del

FP CGIL

CISL FP

personale interessato che ha effettuato le notifiche, confermata dal Responsabile competente.

TITOLO IV – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato di incarico di Elevata Qualificazione

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.).

2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, una quota non inferiore al 15% viene destinata per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato.

3. L'attività dei titolari di posizione organizzativa è oggetto di valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente ed attuato dal Nucleo di valutazione con le modalità a tal fine definite nell'apposito regolamento comunale.

4. La valutazione positiva è finalizzata alla corresponsione annuale della retribuzione di risultato e costituisce presupposto indispensabile per la prosecuzione dell'incarico.

5. La determinazione delle retribuzioni di risultato, nei limiti delle risorse a tal fine destinate, è definita dal Nucleo di valutazione, ed è collegata al processo valutativo di cui al comma 1.

6. L'ammontare delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato viene suddiviso in base al numero di posizioni organizzative nominate, determinando così il budget individuale annuo, tenendo conto dei vincoli normativi vigenti nel tempo.

7. Tale budget viene suddiviso in base al numero di posizioni organizzative affidate, per determinare il budget individuale.

8. Al budget individuale viene applicato il punteggio, rapportato in percentuale, assegnato alla posizione organizzativa a seguito del processo di valutazione, al fine di quantificare la retribuzione di risultato da riconoscere al titolare di posizione organizzativa per l'anno di riferimento.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri vengono liquidati anch'essi alle posizioni organizzative per l'anno di riferimento a titolo di retribuzione di risultato, secondo la seguente formula:
   Economia conseguita / (valutazione posizione 1ma classificata + valutazione posizione 2^ classificata + valutazione posizione 3^ classificata) = punto risultato economia che sarà moltiplicato per ogni valutazione di ciascuna delle posizioni.

10. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla posizione di EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ. oggetto dell'incarico *ad interim*; nella definizione delle citate percentuali, l'Ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

11. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex* art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle EQ., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del

medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50; 45 ocal Dlgs 36/2023
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- compensi incentivanti ai sensi art. 1, c. 1091, L. 145/2018: incentivi IMU-TARI;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

12. In presenza dei suddetti incentivi, la retribuzione di risultato subisce una decurtazione progressiva a scaglioni con le seguenti modalità:

incentivi art. 18, c. 1, lett. h) percepiti nell'anno	Decurtazione retribuzione di risultato
< 3.000,00	0%
Da 3.001,00 a 6.000,00	25%
Da 6.001,00 a 9.000,00	50%
Superiore a 9.001,00	75%

13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del suddetto criterio perequativo vengono liquidati, tra i titolari di P.O. esclusi i soggetti che hanno subito la decurtazione, proporzionalmente alle valutazioni individuali ricevute in quell'anno, nel rispetto comunque del limite rappresentato dalle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O.
14. Per l'applicazione del precedente comma, ai fini della quantificazione degli incentivi percepiti per l'applicazione della corrispondente decurtazione, si farà riferimento al criterio di cassa (anno di effettiva erogazione dell'incentivo).

CSA FPCGIL CISL FP

TITOLO V – SEZIONE SPECIALE: PERSONALE POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 19 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al Regolamento comunale adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU,

La presente disciplina trova applicazione dal mese successivo alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCI normativo e comunque previa approvazione dell'apposito Regolamento.

Art. 20 – Indennità di servizio esterno

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2022, sono a carico del Fondo delle risorse decentrate come annualmente quantificate.
2. L'indennità di servizio esterno compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate, nelle giornate di suo effettivo svolgimento.
3. Si considerano verificate le condizioni di cui al c. 2 riferite a tutti gli Agenti di Polizia locale, per le caratteristiche intrinseche del servizio; conseguentemente l'indennità di cui al comma 5 spetterà per tutte le giornate lavorate.
4. L'indennità di cui al presente articolo viene quantificata in Euro ~~1,50~~. 2,00
5. La presente disciplina trova applicazione dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCI normativo.

Art. 21 - Indennità di funzione

1. Al personale della Polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, nel caso in cui siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito, sulla base di un atto d'incarico formalmente attribuito, può essere riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 2022.
2. Per quanto riguarda le modalità di attribuzione e di quantificazione dell'indennità si applica la disciplina di cui all'art. 16 del presente CCI riferita all'analoga indennità per specifiche responsabilità.
3. La presente indennità è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 20 del presente CCI.
4. La presente disciplina trova applicazione dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCI normativo. (vedi lettera) Ma prima a 3 ore.

ART. 22 – Proventi derivanti dalle violazioni al Codice della strada

1. Si conferma l'applicazione della disciplina di cui all'art. 98 del CCNL.
2. L'ammontare dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio viene quantificato annualmente con deliberazione di Giunta comunale.
3. Viene confermato l'importo di annui € 1.200,00.

FPCGIL FSA CISL FP

TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 23 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come sotto definite e tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti: - assistenza ai figli minori sì
   - grave infermità del coniuge o di un parente/affine entro il secondo grado o del convivente;
   - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
   - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
   - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
   - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
     a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
     b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
     c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
     d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 24 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, c. 4, lett. k) del CCNL, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a 6 per non più di sei mesi consecutivi.

Art. 25 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 30 commi 2 e 4 del CCNL, le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano. Per questa specifica finalità i turni svolti in orario serale vengono computati unitamente ai turni svolti in orario pomeridiano.

FPCGIL CISL FP

2. E' consentito uno scostamento tra numero di turni in orario meridiano e numeri di turni in orario pomeridiano/serale che non potrà superare il 20% su base mensile, fatte salve motivate esigenze di servizio (tra le quali è ricompreso il recupero della giornata ai sensi dell'art. 24 CCNL 14.09.2000) fino ad un max di un ulteriore 10%, arrotondato per eccesso.
3. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia, per infortunio e per ogni altra tipologia di assenza che, per sua natura, non sia programmabile. Il disequilibrio legittima ugualmente, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
4. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e degli altri istituti di assenza programmabili.
5. Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
6. E' demandato al Responsabile del Settore Polizia locale di programmare la distribuzione equilibrata dei turni secondo le modalità stabilite nel presente articolo ed attestarne lo svolgimento a consuntivo ai fini della liquidazione dell'indennità di turno.

Art. 26 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli art. 29, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL 2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:

a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione (art. 30 TUEL) e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (art. 23 CCNL 2022);
b) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
c) dipendenti incaricati di posizione di Elevata Qualificazione;
d) in occasione di particolari picchi di lavoro stagionali o scadenze preventivamente individuate dal Responsabile di Settore.

Art. 27 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione dell'artt. 7, c. 4, lett. p) e 36 del CCNL 2022, e nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è adottato nel Comune di Valeggio Sul Mincio l'orario di lavoro flessibile, che si realizza mediante la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa, sia in entrata che in uscita, come previsto dall'art. 36 del medesimo CCNL.

Il dipendente può avvalersi di entrambe le fasce di flessibilità, sia in entrata che in uscita, compatibilmente con le esigenze di servizio che verranno indicate dal proprio Responsabile di Area o, per questi ultimi, dal Segretario generale.

La flessibilità è realizzata per le varie categorie di dipendenti - ad eccezione di quelle per le quali è espressamente esclusa – con la previsione delle fasce temporali di seguito indicate:

- Personale uffici amministrativi e tecnici: è consentita una flessibilità ordinaria di **30minuti** prima e dopo l'orario lavoro, sia in entrata che in uscita;
- Titolari di Posizione di Elevata Qualificazione: è consentita una flessibilità ordinaria di **30 minuti** prima e dopo l'orario lavoro, sia in entrata che in uscita.
- Personale in regime di part-time fino al 50% - 15 minuti sia in entrata che in uscita
- Personale in regime di part-time oltre al 50% - 20 minuti sia in entrata che in uscita

Si conferma quanto già in precedenza disciplinato con il decreto sindacale n. 80/2017 con quanto qui espressamente modificato.

FP CGIL

CISL FP

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione delle fasce di flessibilità deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi concordati con il proprio Responsabile e/o Segretario Comunale.

Forme di flessibilità ulteriori, su richiesta dei dipendenti interessati, possono essere autorizzate dal relativo Responsabile e/o Segretario Comunale, previa valutazione della compatibilità con le esigenze di servizio, esclusivamente se ricorrono le condizioni indicate all'art. 36, c. 4, del CCNL 2022.

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli istituti di premialità, alle indennità ed ai vari compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 29– Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale a tempo determinato concorre agli istituti di premialità e alle indennità previste nel presente contratto integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 12 mesi di servizio nell'anno solare di riferimento.

Art. 30 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 2022, le parti concordano le seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
2. Il RLS con la collaborazione del Medico Competente ed il Datore di lavoro individuano le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti alle mansioni operaie.
3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda sia il benessere fisico, sociale e relazionale, così come indicato nella recente normativa in materia di sicurezza.

Art. 31 – Innovazioni tecnologiche

1. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 2022, le parti si impegnano ad essere propositive in merito alle ricadute sulla qualità del lavoro e sulla professionalità derivanti dalle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, valutando le eventuali proposte che le parti potranno presentare.

Art. 32 - Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenuti nei precedenti CCI nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disciplina derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Allegato "A" al CCI 2023/2025 del .....

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 16 CCI)

NUM.	COMPITI	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi	350,00	come da contratto
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);		
3.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi;		
4.	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;		
5.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;		
6.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;		
7.	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): *project manager* e personale di supporto;		
8.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;		
9.	Personale addetto ai servizi di protezione civile;		
10.	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;		
11.	Esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;		
12.	Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti		
13.	Incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.		
14.	*..... altre fattispecie indicate dall'ente*		

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, per il calcolo dell'indennità spettante si applica la seguente formula:

Somma delle singole voci x 75% = indennità annuale

Esempio: al dipendente vengono attribuite "specifiche responsabilità" per le fattispecie 1, 2, 3 e 4, nella misura di 500 euro per ciascuna voce.
Calcolo dell'indennità: (500 + 500 + 500 + 500) x 75 per cento = 1.500 euro.

CSA

FP CGIL

CISL FP

In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

FPCGIL

CISL FP

martedì 06/11	h. 12,00	sbarramento economico	?
20/11	h. 9,30	sbarramento finale	