



COMUNE DI VIGONOVO

Città Metropolitana di Venezia

Il giorno 20.11.2024 alle ore 11.15 presso la sala Giunta Comunale del Comune di Vigonovo sono presenti:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Guido Piras – Segretario comunale

Componente - Alessandro Rostellato - Responsabile Area Finanziaria

Componente – Silvia Barzon - Responsabile di Area Amministrativa

Componente – Thomas Carraro - Responsabile di Area Edilizia Privata

Componente – Alessandro Villa - Responsabile di Area LL.PP./Manutenzioni

Componente – Luca Meneghini – Responsabile Area Polizia Locale

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP

Chiara Cavatorti

Chiara Cavatorti

OO.SS. Territoriale UIL FPL

Mario Ragno

Mario Ragno

OO.SS. Territoriale CISL FP

~~ARRANNO GONNOVISE~~
Carlo Alzetta

Carlo Alzetta

R.S.U. Aziendale

Cristina Carraro

Cristina Carraro

R.S.U. Aziendale

Manuel Bertan

Manuel Bertan

R.S.U. Aziendale

Alberto Ossola

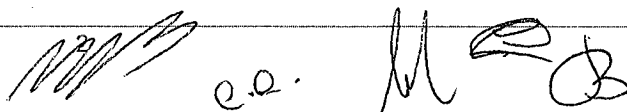
Alberto Ossola

Le parti sottoscrivono Contratto Collettivo Integrativo 2023/2025 come di seguito illustrato

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025**

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – Disposizioni Generali.....	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	5
CAPO I – Risorse e Premialità	5
Art. 5 – Costituzione del Fondo e quantificazione delle risorse	5
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	5
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	6
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	6
CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree.....	7
Art. 8 – Principi generali.....	7
Art. 9 - Procedura per le progressioni economiche all'interno dell'area.....	6
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	7
Art. 10 – Principi generali.....	7
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro	8
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	10
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	10
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	10
Art. 14 - Compensi previsti da disposizioni di legge.....	10
Art. 15 - Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione (art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011).....	10
CAPO VI – Performance individuale e performance organizzativa	11
Art. 16 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.....	11
Art. 17 - disciplina della performance organizzativa.....	12
CAPO VII – Sezioni speciali	12
Art. 18 – Indennità di servizio esterno	12
Art. 19 – Indennità di funzione	12
CAPO VIII - Incarichi di elevata qualificazione.....	12
Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	13
Art. 21 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato	14
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO.....	14
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro.....	14
Art. 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	14
Art. 23 – Reperibilità	15
Art. 24 – Turnazioni.....	15
Art. 25 - Riduzione di orario.....	15
Art. 26 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	16
Art. 27 – Orario massimo di lavoro settimanale	16
Art. 28 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	17
Art. 29 – Orario multiperiodale.....	17
Art. 30 - Diritto alla mensa.....	17



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo 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:
 - a) 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);
 - b) 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);
 - c) d.lgs. 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;
 - d) il d.lgs. 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), e 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";
 - e) I 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, per la parti ancora applicabili.

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

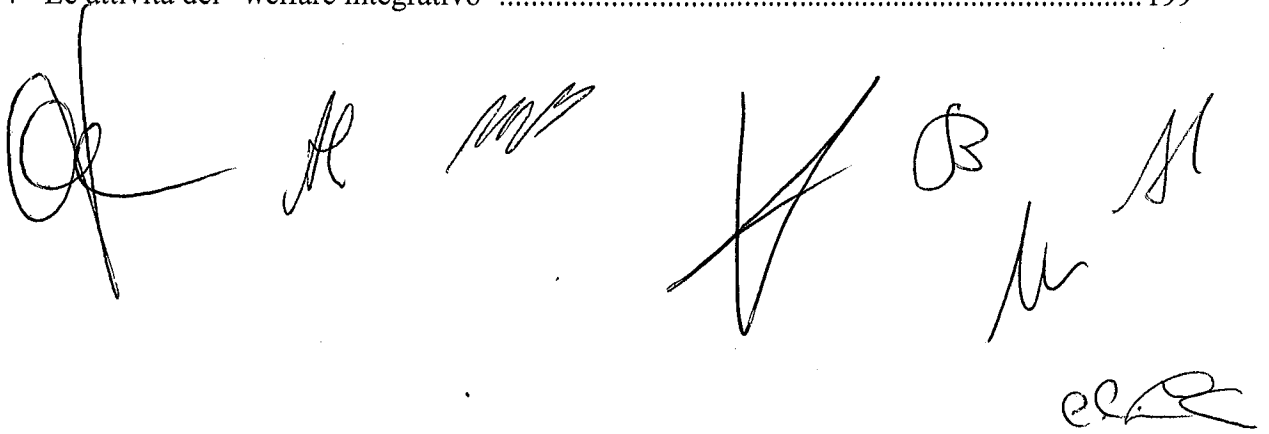
(art. 1, CCNL)

1. Il presente CCI 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 congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, con esclusione del personale di staff del Sindaco.
2. Il presente CCI concerne il periodo 2023-2025 e i suoi effetti decorrono dalla data della sottoscrizione definitiva, salva diversa prescrizione del presente contratto e del contratto nazionale.
3. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.
4. Quanto disciplinato nel presente CCI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami
5. Qualora non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI, i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16.11.2022.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

(art. 8, commi 1 e 8 CCNL)

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI 18
Art. 31 – Salute e sicurezza sul lavoro 18
Art. 32 – Innovazioni tecnologiche 19
Art. 33 - Formazione e smart working 18
CAPO III – Welfare integrativo 199
Art. 34 - Le attività del “welfare integrativo” 199

A collection of handwritten signatures in black ink, scattered across the middle of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names in a cursive style.

- 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) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
- o) maggiorazione fino al 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022)

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art.7 comma 4 lett. a), CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, 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;
 - e) attribuzione selettiva di una quota del 65% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa al raggiungimento di obiettivi secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota del 35% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dagli organi di governo dell'amministrazione le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Le parti trattanti si incontrano, con cadenza annuale, per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL.
3. Ciascuna delle parti trattanti potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere alla controparte. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

(art. 49 D.lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5 CCNL)

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 tale 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 con convocazione entro 15 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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Costituzione del Fondo e quantificazione delle risorse

(art. 79 CCNL)

1. La quantificazione annuale del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi della lettera c) comma 1 art. 79 nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione.

Art. 6 – Istituti contrattuali

(artt. 7, comma 4, e 80, comma 2, CCNL)

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL-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;

- a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'ente;
- d) la performance organizzativa ed individuale sono rilevate ed apprezzate in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022 art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022)

Art. 8 – Principi generali

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree consentono il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.

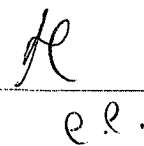
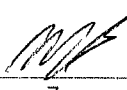
Art. 9 – Procedura per le progressioni economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, durante la vita lavorativa, di uno o più "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, secondo i criteri stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022.
2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale; nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo i criteri da stabilirsi con successivo accordo.

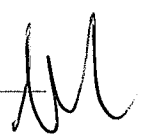
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

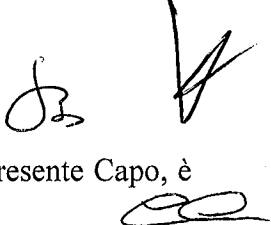
Art. 10 – Principi generali

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 ad orario ridotto;



e.r.



- 
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di E.Q;
 4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari maggiormente onerosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
 5. 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;
 6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario EQ fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa;
 7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.
 8. Tutte le indennità e compensi disciplinati da presente capo trovano capienza nell'ambito del Fondo risorse decentrate di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 - art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 16.11.2022 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCNL-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
2. 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 1,50 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c., e viene erogata annualmente.

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); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di 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;

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022 e art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022)

ds ✓
ee

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di specifiche responsabilità in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL-2022, in proporzione alle risorse destinate a tale istituto dal CDI annuale, secondo i seguenti criteri:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO o EQ, con atto scritto, da emanare ogni anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - b) l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione.
3. L'indennità, non cumulabile, compete alle seguenti figure:
 - € 300,00 - Ufficiali dei Servizi Demografici
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato.
5. La revoca dell'incarico prima della scadenza, avviene con atto scritto e motivato in caso di:
 - Intervenuti mutamenti organizzativi;
 - Accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
6. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal 01.01.2024.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge


Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

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

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

ee

Al
e.e.

- S B
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico. 

Appartengono a questa categoria gli operatori tecnici esperti (Ex operai).

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, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo, condizionando e vincolando in maniera importante anche la fruizione di ferie e permessi; (esempio: funzioni e compiti caratterizzati dal rispetto di molte scadenze e termini di legge, riguardanti la gestione del personale, di imposte, contratti, ecc.)
- prestazioni che comportano disagio correlato ad una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizione di disagio sociale, che richiedono ad esempio, flessibilità di orari e/o spostamenti dalla sede;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc.
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità, polizia mortuaria.
- svolgimento di attività urgenti da concludere entro poche ore dalla segnalazione di necessità (manutenzioni/riparazioni urgenti, altre attività, eventualmente anche amministrative) con coordinamento di personale e/o interlocutori esterni
- attività continuativa resa in luoghi particolarmente rumorosi e con particolari dotazioni di utilizzo disagiata (strumenti a percussione, a spinta etc.)

Appartengono a questa categoria gli assistenti domiciliari.

3.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

L'indennità non viene corrisposta qualora il valore di cassa maneggiato sia inferiore a € 1.000,00 annui.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di E.Q., sulla base delle presenti disposizioni.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Le presenti indennità, verranno corrisposte a partire dal 01.01.2024 e, limitatamente all'anno 2023, verranno corrisposte in continuità con il CCI precedentemente sottoscritto.

Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

3. In caso di dipendente a tempo parziale il calcolo va computato in proporzione alla durata del part - time.
4. La maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022 viene definita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Detta maggiorazione viene attribuita ad un unico dipendente (non titolare di EQ).

Art. 17 - Disciplina della performance organizzativa

1. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera b) e dell'articolo 80, comma 2, lettera a), del CCNL 2022 le parti concordano che i criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:
 - concorre il personale che abbia conseguito la valutazione positiva della performance individuale, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione;
 - viene valutato il periodo di servizio nel corso dell'anno (data assunzione e data cessazione), nonché l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nel corso dell'anno.

Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

a) Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (17 e 18) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) e w) del CCNL-2022.

Art. 18 – Indennità di servizio esterno

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale nei giorni di presenza che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in € 1.50 al giorno. Per lo svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 50% dell'orario giornaliero di lavoro.
3. Il Comandante della Polizia locale *oppure* il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2024. Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.

Art. 19 – Indennità di funzione

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

Art. 14 – Compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022)

1. Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ai premi correlati alla performance e i compensi previsti da specifiche disposizioni di leggi spettanti al personale durante l'orario di lavoro, è previsto un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive.
2. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.lgs. 36/2023;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
3. Le parti convengono sulla correlazione tra performance individuale e incentivi distribuiti .
Si applica, in relazione all'anno di competenza di suddivisione del fondo, la riduzione del premio correlato alla performance individuale per i dipendenti non responsabili di E.Q., i seguenti scaglioni:
 - a) Fino ad € 1.000,00 : nessuna riduzione della performance;
 - b) Oltre ad € 1.000,00 : riduzione della performance individuale del 50% su ogni euro percepito;

Art. 15 - Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione (art. 16, comma 5, del decreto-legge 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, dovranno essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per l'integrazione del fondo risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022;
2. Tali somme saranno destinate, al netto degli oneri riflessi, per il 50% a favore di tutto il personale e per il 50% a favore del personale che ha garantito il risparmio e verranno inserite nel fondo Risorse decentrate nell'anno successivo a quello in cui sono stati realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance individuale e Performance organizzativa

Art. 16 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

(art. 7, comma 4, lett. b), e art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022)

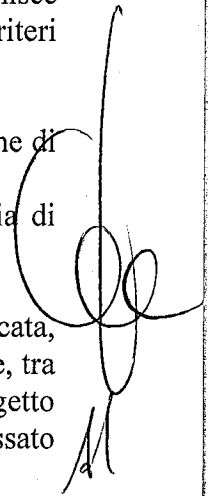
1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:
 - a) Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorre tutto il personale dell'ente sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di Area, purché detta valutazione sia considerata positiva, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottata dall'ente.
 - b) la modalità di erogazione della performance avviene sulla base dei criteri stabiliti dal sistema di misurazione della performance adottato dall'ente.
2. Il premio verrà calcolato parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui al comma 1 dell'art. 17 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio.

- 
-
1. Al personale della polizia locale di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, che svolge funzioni di coordinamento o esercita compiti di particolare responsabilità sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzione di cui al medesimo articolo.
 2. La funzione di coordinamento viene stabilita dal Responsabile di Area E.Q. con proprio provvedimento.
 3. L'indennità di cui al presente articolo viene stabilita in € 250,00 annui e trova applicazione a decorrere 01.01.2024.
- 

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

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

1. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
 - b) L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi della lettera precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della responsabilità interne ed esterna, della rilevanza delle relazioni e della rilevanza strategica;
 2. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) istituzione di più fasce di valutazione;
 - b) differenziazione delle valutazioni dei risultati raggiunti e della conseguente retribuzione di risultato;
 - c) erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione.
 3. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione, fermo restando il limite massimo fissato dal comma 2 del medesimo articolo;
 4. Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.
- 

Wes

Art. 21 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

E

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

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 20*, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 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 quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; 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 ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, si cumulano alla retribuzione di risultato, secondo la correlazione secondo la seguente tabella:
 - a) Fino ad € 1.000,00 : nessuna riduzione della performance;
 - b) Oltre ad € 1.000,00 : riduzione della performance individuale del 50% su ogni euro percepito;

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

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

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;

 2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni 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:
- M
Al
M

3. Le parti concordano che per il periodo di svolgimento del servizio in turnazione viene annualmente integrato il fondo Perseo-Sirio a favore del personale dipendente della Polizia Locale per un importo che va da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 900,00 dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse, di cui all'art. 208, comma 4, lett. b), del D.lgs. 285/1992 (nuovo codice della strada). L'esatto ammontare viene stabilito dall'accordo annuale.
4. L'integrazione del fondo Perseo-Sirio avverrà a partire dall'anno 2025 o dalla data di effettivo inizio del servizio se successivo al 1° gennaio 2025.

Art. 25 - Riduzione di orario

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

2. Nell'ipotesi dell'attivazione delle funzioni di Polizia Locale tra diversi enti, le parti concordano di regolamentare con apposito tavolo negoziale, possibilmente entro il termine massimo previsto dal confronto, la disciplina di cui all'art. 22 del CCNL 01.04.1999.

Art. 26 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022 art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 3.
3. È istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun dipendente, nel quale, confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, nel limite complessivo annuo di 6 ore.
4. Le parti si incontrano periodicamente per monitorare l'utilizzo dell'istituto nel rispetto delle esigenze formative, personali e familiari delle/dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio della struttura di appartenenza.
5. Entro il 30 novembre dell'anno di maturazione il dipendente, che su domanda abbia accantonato le ore di straordinario nella Banca delle ore, deve confermare la propria intenzione all'utilizzo, da effettuarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione; in caso contrario, l'ente provvede alla liquidazione del dovuto con le risorse accantonate nel fondo per il lavoro straordinario, nel rispetto del limite individuale stabilito al comma 3.

Art. 27 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.lgs. 66/2003.

- fs
- 1
- 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.
- ce

Art. 23 – Reperibilità

(art. 7, comma 4, lett. i) Ccnl 16/11/2022 e art. 7, comma 4, lett. k) Ccnl 16/11/2022)

1. Le parti concordano di rinviare la disciplina della reperibilità ad altra sessione negoziale.

Art. 24 – Turnazioni

(art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022 art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022
art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022)

1. In caso di attivazione del servizio in turnazione per la Polizia Locale la materia è così disciplinata:

- a) In relazione all'art. 7, comma 4, lettera z), le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti (a titolo di esemplificazione):

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.
- le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino

- b) In relazione all'articolo 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante, da effettuarsi entro il mese successivo.

2. Le festività infrasettimanali per le quali potrà essere svolto il servizio in turnazione sono di seguito indicate, fatte salve eventuali ulteriori necessità da comunicarsi almeno 15 gg. prima, fatte salve situazioni non preventivabili:

- 25 aprile
- 1° maggio
- 2 giugno
- Santo patrono

2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 3.

Art. 28 – Flessibilità dell'orario di lavoro

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

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
- 30 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita, che possono essere ridotti in caso di particolari esigenze di servizio;
 - La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022;
 - Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti dedicati a prestazioni lavorative rese in "squadra" e quelle destinate a particolari servizi, se incompatibili con le esigenze di servizio.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il responsabile può consentire l'estensione della fascia di flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso od in anticipo rispetto all'orario in uscita esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
- a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari o che siano loro stessi portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL del 21.5.2018;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
 - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti;
 - f) Dipendenti che siano inseriti in protocolli previsti dal CCNL.

Art. 29 – Orario multiperiodale

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

1. Le parti danno atto che attualmente non sussistono le condizioni per l'attivazione dell'orario multiperiodale.

Art. 30 – Diritto alla mensa

(art. 35 Ccnl 16/11/2022)

1. L'art. 35 del CCNL 16/11/2022 prevede che, possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane (per almeno un'ora) o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono

- pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In applicazione della suddetta normativa hanno diritto al servizio di mensa i dipendenti a tempo indeterminato ed a tempo determinato, anche a tempo parziale, compresi i Dirigenti ed il Segretario Generale; il personale in posizione di comando da altri Enti presso il Comune di Vigonovo.
 3. Il buono pasto spetta altresì ai dipendenti che svolgano uno straordinario autorizzato di un'ora oltre al normale orario di lavoro.
 4. Spetta inoltre ai dipendenti quando l'orario di lavoro, comunque non inferiore a 6 ore, venga per esigenze di servizio temporaneamente articolato in orario antimeridiano e pomeridiano, pomeridiano e serale, serale e notturno, se comprensivo delle "fasce del pasto", così determinate: 12-15,15 e 19-21,10.
 5. Eccezionalmente, le figure professionali individuate ai sensi dell'art.35 c°10 del Ccnl 16.11.2022 quali: personale di Polizia Locale, Biblioteca, Museale, della Protezione Civile, che in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, possono fruire del buono pasto anche all'inizio o alla fine del turno di lavoro.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 31 – Salute e sicurezza sul lavoro

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

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m) del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:

a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità di prodotto-servizio;

b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.

c) La metodologia è articolata come segue:

- Valutazione periodica dei rischi;
- Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
- Piano di sicurezza;

d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:

- il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
- la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
- la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
- la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.

e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

f) I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli

infortuni, privi della generalità degli infortunati, anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.

g) Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà alla parte sindacale tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali.

h) Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento di valutazione dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 32 – Innovazioni tecnologiche

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

1. Il cambiamento tecnologico ed organizzativo implica delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione dell'Ente a cui consegue un mutamento del modo di operare da parte dei singoli lavoratori e delle Strutture di appartenenza.
2. Per guidare l'innovazione tecnologia si palesa necessario un coordinamento dei diversi livelli di responsabilità con l'obiettivo di migliorare la capacità di risposta dell'Ente ai bisogni della collettività, mediante il rafforzamento ed il potenziamento delle qualità delle risorse umane, la solidità dei sistemi di performance management e la digitalizzazione.
3. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica rappresenta un percorso che non coinvolge soltanto gli aspetti amministrativi, giuridici e tecnici, ma richiede una nuova cultura, consapevolezza, apprendimento e multidisciplinarietà, oltre alla dotazione di nuove risorse finanziarie.
4. Le innovazioni tecnologiche hanno la finalità di migliorare la qualità del lavoro e di accrescere la professionalità dei dipendenti, mediante l'adozione di azioni permanenti, tra le quali:
 - a) la formazione: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori, al fine di acquisire nuove conoscenze per accrescere il livello di competenza dell'Ente.
 - b) percorsi di carriera: prevedere adeguati percorsi di progressione professionale per consentire ai dipendenti di ricoprire nuovi ruoli di responsabilità, mettendo a frutto la professionalità di coloro che desiderano mettersi in gioco.
 - c) l'organizzazione dell'Ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che possono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione.
 - d) risorse finanziarie: destinare adeguate risorse finanziarie a progetti di innovazione e di crescita.

Articolo 33 – Formazione e smart working

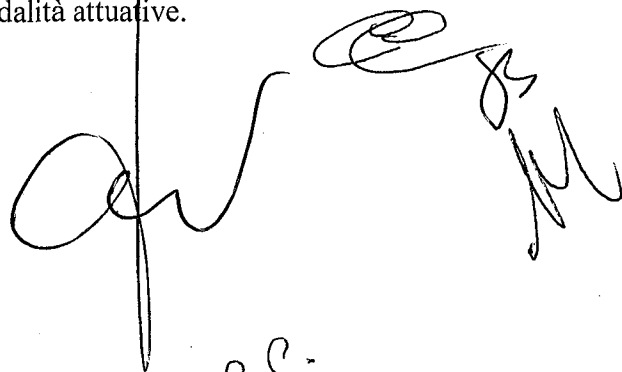
1. Le parti concordano di affrontare gli argomenti relativi alla formazione del personale e allo smart working con appositi tavoli negoziali.

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 34 - Le attività del "welfare integrativo"

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

1. Le parti concordano di verificare la possibilità di attivare il welfare integrativo rinviando ad apposito tavolo negoziale l'individuazione di criteri e modalità attuative.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke.

ec.

A small, stylized handwritten signature or mark.A small, stylized handwritten signature or mark.A small, stylized handwritten signature or mark.