

Contratto decentrato triennio 2023 – 2025

Parte 1^ - Parte Generale

Art. 1 - Campo di applicazione

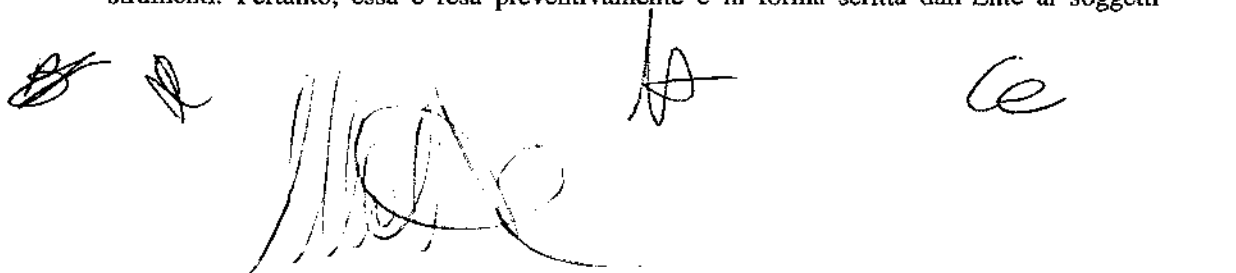
1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Borgosatollo, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".
4. Il riferimento al Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 è riportato come "C.C.N.L".

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il triennio 2023/2025 sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto e termineranno il 31 dicembre 2025.
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale e la affissione alla bacheca sindacale.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto decentrato.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto decentrato sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.
7. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
8. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 – Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dall'Ente ai soggetti

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there are two small, distinct marks. In the center, there is a large, complex signature that appears to be a stylized 'M' or 'N' followed by a flourish. To the right of this, there is a smaller, simpler signature. Further right, there is a signature that looks like a cursive 'C' or 'G'. On the far right, there is a large, circular stamp or mark that is partially cut off by the edge of the page.

sindacali, secondo quanto previsto dal presente articolo, nonché dall'art. 4 del C.C.N.L., che si hanno qui per riportate.

2. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

Art. 4 – Confronto

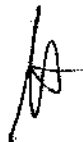
1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare, come previsto dall'art. 5 del C.C.N.L., che si hanno qui per riportate.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

Art. 5 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. Il Comune di Borgosatollo ha una dotazione organica, al 31 dicembre 2022, inferiore a 70 dipendenti non è, pertanto, tenuto ad istituire l'organismo paritetico per l'innovazione finalizzato al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente.

Art. 6 - Contrattazione collettiva decentrata integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono definiti con deliberazione di Giunta Comunale.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate nell'art. 6 del CCNL.



5. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale.
6. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto comma 7, del CCNL deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL.
7. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) del CCNL, inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCI.
8. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) del CCNL.
9. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

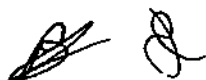
Art. 7 - Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Art. 8 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta, anche via email, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Parte 2^ - Istituti Giuridici



Art. 9 - Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale ed è disciplinato dal C.C.N.L. a cui il Comune di Borgosatollo si riferisce.
2. Con determinazione del Segretario Generale n° 194 del 3 aprile 2023 è stata data attuazione al nuovo sistema di classificazione per aree professionali con l'adeguamento ai nuovi profili professionali ed ai nuovi livelli retributivi.
3. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
4. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite dal CCNL che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

Art. 10 - Norme di prima applicazione

1. Le Parti si danno reciproco atto del fatto che gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino alla loro naturale scadenza, con applicazione dei livelli retributivi della indennità di posizione e di risultato vigenti.
2. In applicazione dell'art. 13, commi 6, 7, e 8 del CCNL e delle indicazioni fornite dall'ARAN con il parere CFL 209, nonché alla luce di quanto disposto dall'art. 3 del D.L. n° 80 del 2021 convertito in L. n° 113 del 2021 a cui le Parti si attengono, viene definito il percorso per le c.d. "progressioni speciali", al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025.

La progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21 ed i criteri per le procedure valutative di che trattasi sono fissate sulla base dei seguenti elementi:

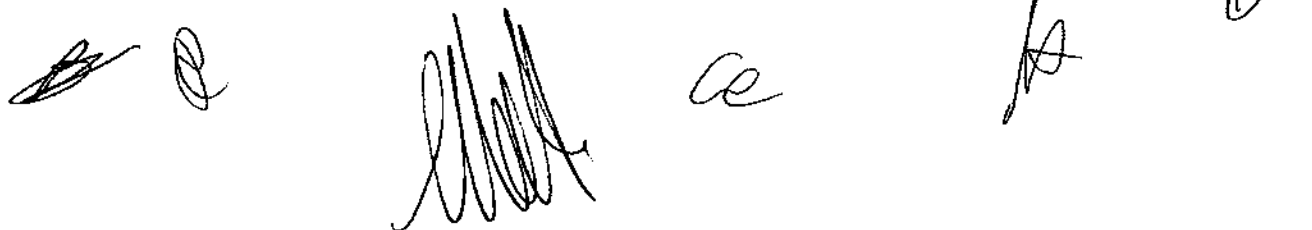
a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (punti 40: per ogni anno di permanenza nel profilo professionale inferiore vengo attribuiti punti 2 e le frazioni vengono attribuite in proporzione);



- b) titolo di studio (punti 40: al titolo di accesso al profilo posseduto vengono attribuiti punti 0; al titolo superiore fino a punti 40 in base al punteggio conseguito nell'esame finale con attribuzione dei 40 punti in proporzione al punteggio conseguito effettivamente);
- c) competenze professionali maturate quali:
- percorsi formativi (punti 10: vengono attribuiti punti 1 per ogni corso professionalizzante e/o di aggiornamento relativo alle mansioni svolte)
 - competenze tecniche (punti 10: sono attribuiti punti 2 per il conseguimento di master post laurea e fino ad un massimo di punti 4; sono attribuiti punti 2 per il conseguimento dell'abilitazione a professioni disciplinate da collegi e punti 4 per il conseguimento di abilitazione a professione disciplinate da ordini).
3. Le Parti si danno reciproco atto che l'Amministrazione Comunale, con del. G.C. n° ___ del ___, dichiarata immediatamente eseguibile con la quale ha definito gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione relativa al presente contratto decentrato ha, tra le altre cose, stanziato le risorse di cui al comma 8 dell'art 13 del CCNL, per un importo di 4.590,00€, entro il limite dello 0,55% del monte salari 2018.
4. L'individuazione dei profili oggetto di progressione speciale sarà demandata ad atto organizzativo dell'Amministrazione Comunale, che sarà oggetto di informazione alle parti sindacali.

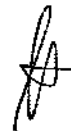
Art. 11 - Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCN.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area di cui alla declaratoria della tabella A al CCNL, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.
3. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi. Per l'anno 2023 vedasi l'allegato "Utilizzo risorse fondo trattamento accessorio".
4. Le progressioni economiche sono riconosciute all'interno del Comune di Borgosatollo sulla base dei seguenti criteri:
 - a. media delle due migliori valutazioni individuali del triennio di riferimento, ovvero media delle due ultime valutazioni in caso assenza del triennio di servizio: massimo 250 punti attribuiti alla mediana più alta determinata come meglio precisato al successivo punto 5, e attribuiti in maniera proporzionale alle altre valutazioni
 - b. esperienza maturata nella categoria di riferimento :



massimo 100 punti, 0,8 punti/mese, diviso per il numero di passaggi nella categoria di riferimento, tenendo divisore 1 per chi è inquadrato nel livello base.

5. La valutazione ottenuta dalla media delle due migliori valutazioni del triennio di riferimento (ovvero delle due valutazioni esistenti) si rileva dalla medesima scheda utilizzata ai fini della distribuzione del premio legato alla performance e si identifica con il totale di detta scheda. Alla valutazione complessiva di ciascun dipendente sarà applicato un coefficiente di omogeneizzazione, tenuto conto della mediana dei punteggi assegnati nelle singole aree. Il calcolo dovrà essere effettuato nel seguente modo:
 - a. dovranno essere individuati per ogni area i valori mediani delle valutazioni complessive assegnate ai dipendenti da ciascun responsabile titolare di posizione organizzativa (Area degli Operatori Esperti (ex B), Area degli Istruttori (ex C), Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex D));
 - b. la valutazione complessiva di ogni dipendente dovrà essere divisa per il valore mediano di categoria e area, come sopra citato.
 - c. Il risultato del suddetto calcolo dovrà essere utilizzato per elaborare la graduatoria unica comunale di Area per le progressioni economiche.
6. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 2 anni nella posizione economica di appartenenza. Il biennio deve essere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello nel quale ha decorrenza la progressione;
7. non può partecipare alla selezione il dipendente al quale, nell'ultimo biennio, sia stata inflitta una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, ovvero sia stato assente dal servizio per un periodo superiore a sei mesi nell'anno della selezione, ovvero 182 giorni, ad esclusione di assenze per malattia;
8. alla progressione economica partecipa anche il personale comandato presso altri enti pubblici su iniziativa dell'Amministrazione Comunale o su iniziativa del singolo dipendente. In tal caso sarà cura del Titolare di Posizione Organizzativa del settore a cui era assegnato il dipendente al momento dell'avvio del comando acquisire la valutazione delle prestazioni ai fini della progressione economica secondo il sistema vigente per il restante personale;
9. la progressione ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, e la selezione verrà effettuata entro il 30 novembre dell'anno stesso;
10. viene inserito nella graduatoria valida ai fini della progressione economica il dipendente che abbia ottenuto la seguente valutazione della performance individuale :
 - a. Area degli operatori esperti (ex categoria b) : valutazione non inferiore al 50% del punteggio massimo



- b. Area degli istruttori (ex categoria c) : valutazione non inferiore al 60% del punteggio massimo
- c. Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex categoria d) : valutazione non inferiore all'70% del punteggio massimo
- d. in caso di parità di punteggio, verrà riconosciuta la precedenza al dipendente che non è mai stato assegnataria di progressione economica di cui al presente articolo;
- e. al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto, come di seguito specificato: 6 anni 1%; 7 anni 2%; 8 anni 3%

11. per tutta la durata del presente accordo, verrà assegnato un budget annuale per attuare le progressioni economiche orizzontali; la somma stanziata per il 2023 finanzia le seguenti progressioni orizzontali :

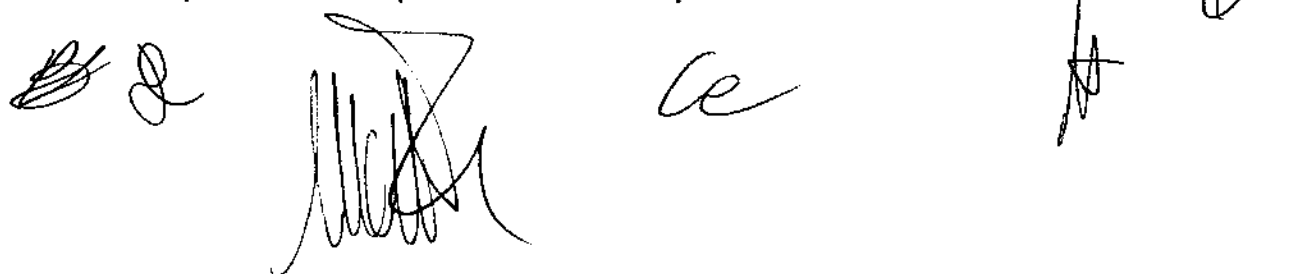
- n. 1 figura Area Operatori Esperti;
- n. 2 figure Area degli Istruttori;
- n. 2 figure Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni

In sede di ripartizione del fondo dei successivi anni 2024 e 2025, verranno individuate la somma e il numero dei dipendenti beneficiari delle progressioni all'interno dell'area, distinti per area di appartenenza.

Parte Terza – Istituti particolari

Art. 12 - Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Presso il Comune di Borgosatollo sono istituite posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL.
2. Tali posizioni richiedono responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate, responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico.
3. Le modalità di conferimento dell'incarico di EQ, i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di posizione e di risultato, nonché le modalità di revoca anticipata dell'incarico, sono confermati per come già disciplinati con del. G.C. n° 82 del 08.4.2019 relativamente alle c.d. posizioni organizzative, che si ha qui per allegata come parte integrante.
4. L'indennità di posizione verrà attribuita secondo la seguente tabella di graduazione :
pesatura da 76 a 80 punti : 100% indennità di p.o.



pesatura da 71 a 75 punti : 90% indennità di p.o.
pesatura da 66 a 70 punti : 80% indennità di p.o.
pesatura da 61 a 65 punti : 70% indennità di p.o.
pesatura da 56 a 60 punti : 60% indennità di p.o.
pesatura inferiore a 56 : 50% indennità di p.o.

5. Ad integrazione della disciplina ivi prescritta, nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ e per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo nella cui misura del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.
6. Il Comune di Borgosatollo, essendo privo di posizioni dirigenziali tra il personale dipendente determina che le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL.
7. Nel caso in cui, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Il Comune di Borgosatollo potrà avvalersi di tale particolare facoltà per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
8. Ai titolari di incarico di EQ spettano, oltre il trattamento tabellare, l'indennità di posizione e l'indennità di risultato, spettano i compensi previsti dall'art. 18 del CCNL.

Art. 13 – Turnazioni

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 15 del precedente mese di quello in cui sarà effettuata la turnazione programmata per il mese successivo.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.
3. Le indennità spettanti al personale turnista sono stabilite dall'art. 21 del CCNL e sono corrisposte per i soli periodi di prestazione in turnazione.
4. Sono comunque escluse dalla prestazione lavorativa in turno le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino. È inoltre escluso dall'effettuazione dei turni notturni il seguente personale:
 - Personale che usufruisce di permessi ex legge n° 104/1994;
 - Personale assunto ai sensi dell'art. 1 della legge 68/1998;
 - Personale che abbia raggiunto l'età anagrafica di 60 anni.



Art. 14 – Reperibilità

1. Per i servizi demografici, area tecnica e di Polizia Locale è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 13,00. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente con la giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale in base al turno assegnato.
2. La reperibilità, oltre che dal presente contratto decentrato e disciplinata dall'art. 22 del CCNL.

Art. 15 - Orario di lavoro - Flessibilità

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. L'orario di lavoro è articolato di norma su sei giorni.
2. La flessibilità è articolata su base mensile, per cui il debito orario della/del lavoratrice/lavoratore deve essere recuperato entro due mesi. Ciò comporta che a fine mese la flessibilità positiva e quella negativa devono coincidere, ovvero la flessibilità positiva potrà essere superiore alla flessibilità negativa. Nel caso di debito orario a fine mese (flessibilità negativa superiore alla flessibilità positiva), si potrà procedere al recupero, inserendo, nelle giornate in cui si presenta una flessibilità negativa, un permesso fra quelli previsti dal contratto, in modo da azzerare la differenza fra flessibilità positiva e negativa ed avere così completato interamente l'orario lavorativo del mese.
3. L'istituto della flessibilità e del recupero del debito orario non hanno la finalità di "accumulare" giornalmente del plus orario da "recuperare" con riduzione anticipata dalla prestazione programmata da parte della lavoratrice/ del lavoratore. Il debito orario, inoltre, dovrà essere recuperato secondo modalità concordate con il proprio Responsabile di Area.
4. L'istituto della flessibilità può essere utilizzato anche in uscita, per cui la/il lavoratrice/lavoratore può terminare la prestazione lavorativa anticipatamente rispetto al debito orario giornaliero, con recupero sempre entro il termine del medesimo mese, in casi di necessità personali eccezionali. Anche per la flessibilità in uscita vale il principio che la fruizione deve essere compatibile con le esigenze di servizio e concordata preventivamente con il proprio Responsabile.
5. La flessibilità riconosciuta resta di mezz'ora per il personale impiegatizio e bibliotecario e di 10 minuti per il personale operaio chiamato a lavorare in squadra, con la precisazione che se ne può usufruire anche in uscita.
6. Non è consentito "l'accumulo" di credito orario preventivo, al fine di poterlo utilizzare a discrezione in uscita. Il recupero del debito orario avviene tenuto conto delle esigenze di servizio e in accordo con il proprio Responsabile di Area. Il debito orario viene conteggiato dal minuto successivo all'ora di entrata in servizio. La flessibilità positiva viene conteggiata dal minuto oltre il proprio orario di lavoro il giorno stesso, mentre i giorni successivi decorre dal decimo minuto successivo il proprio orario. Il credito orario, non a recupero del debito di pari tempo, ha rilievo decorsi sempre dieci minuti dal termine orario previsto e si configurerà come prestazione di lavoro straordinario da concordare con il Responsabile.
7. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
8. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;



- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

9. Le Parti si danno reciprocamente atto che l'orario di servizio è così articolato:

uffici segreteria, protocollo-centralino-URP, servizi demografici, elettorale, ragioneria-tributi, cultura/sport, tecnico gestione del territorio, servizi alla persona, è articolato nell'arco massimo giornaliero seguente:

- lunedì, martedì, mercoledì, giovedì e venerdì: dalle ore 8,00 alle ore 13,00;
- lunedì e giovedì: dalle ore 14.00 alle ore 18,30
- sabato alternato dalle ore 08.00 alle ore 12.00

Biblioteca comunale: in considerazione del servizio, che mira ad una più ampia promozione del prestito librario, tenuto conto degli orari di lavoro dell'utenza pubblica, l'orario di servizio sarà articolato in modo da garantire l'apertura al pubblico come segue ::

- martedì e mercoledì : dalle 14.30 alle 18.30
- giovedì dalle 14.30 alle 19.00
- venerdì dalle 09.00 alle 17.30
- Sabato dalle 09.00 alle 12.00.

Polizia locale: considerate le rilevanti funzioni svolte a tutela della sicurezza pubblica e della viabilità stradale, l'orario di servizio è stabilito come segue:

- dal lunedì al sabato dalle ore 07.30 alle 19.30, anche con turnazione degli addetti, al fine di ottimizzare le risorse disponibili e permettere un'ampia articolazione dei servizi da rendere all'utenza.

10. Per orario di lavoro si intende il periodo di lavoro giornaliero durante il quale, in conformità dell'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio ed in funzione dell'orario di apertura al pubblico. La sua articolazione è determinata dai Responsabili dei Settori, al fine di armonizzare lo svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti.

Art. 16 - Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore ed in funzione della erogazione dei servizi.

Art. 17 - Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) CCNL 2019/2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL;
 - personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Art. 18 - Banca delle ore

1. Le Parti si danno atto che presso il Comune di Borgosatollo è attiva la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 10 mensilmente, conteggiate dall'undicesimo minuto successivo all'orario ordinario, e potranno essere utilizzate per assenze anche dell'intera giornata lavorativa.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari sino ad un massimo mensile di ore 10. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.
4. Le ore confluite nella banca ore dovranno essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui sono state conferite; qualora non siano state fruite a recupero, per causa di servizio (in quanto negate dal Responsabile di Area EQ per esigenze di servizio) potranno essere usufruite entro il 30 aprile dell'anno ancora successivo.
5. Alla scadenza dei termini di cui al precedente comma le ore confluite nella banca ore e non fruite saranno azzerate.
6. Le maggiorazioni per le ore di lavoro straordinario di cui al presente articolo, in considerazione del carico di lavoro amministrativo per la conseguente registrazione da parte dell'ufficio personale, in deroga a quanto previsto dal comma 6 dell'articolo 33 del vigente CCNL, verranno liquidate trimestralmente.

Art. 19 - Ferie, festività sopresse e festività infrasettimanali



1. Le Parti si danno atto che per la Comunità di Borgosatollo la festività del Santo Patrono ricade il giorno 25 marzo.
2. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruita, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Ciascun Responsabile di Area pianifica le ferie dei collaboratori, al fine di garantire il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno – 30 settembre.
3. Qualora le ferie maturate non siano state interamente fruita nell'anno di competenza, potranno essere usufruite, pena la perdita del diritto, nell'anno successivo alle seguenti condizioni:
 - Entro il 30 aprile, a richiesta del lavoratore;
 - Entro il 30 giugno, per esigenze di servizio.
4. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruita delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.
5. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000 e art. 30 CCNL2019/2021, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista del 100%.

Art. 20 - Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruita ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta al Segretario Generale, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, il Segretario Generale rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.



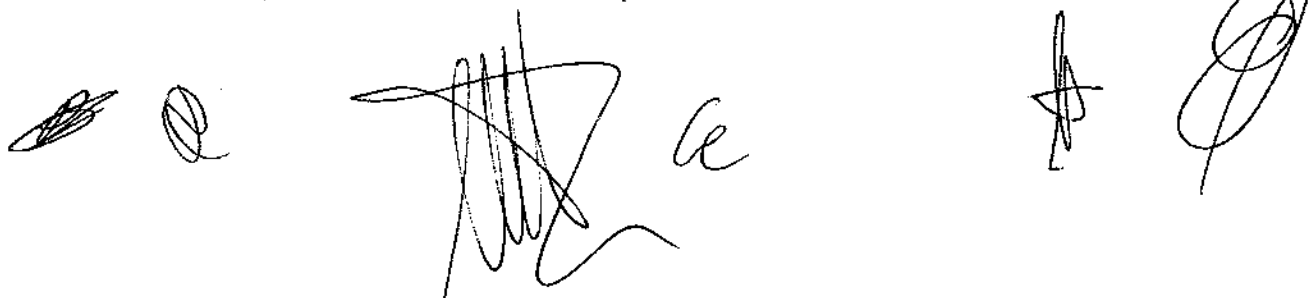
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopprese allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 CCNL e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 8, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 21 - Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi durante i quali spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di EQ, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione, secondo quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. e dalle specifiche disposizioni di legge.
2. La richiesta deve essere preventivamente comunicata al Responsabile di Area il quale, tempestivamente la autorizza, laddove sia dovuta la autorizzazione, e ne dà comunicazione all'Ufficio Personale.

Art. 22 - Destinatari e processi della formazione

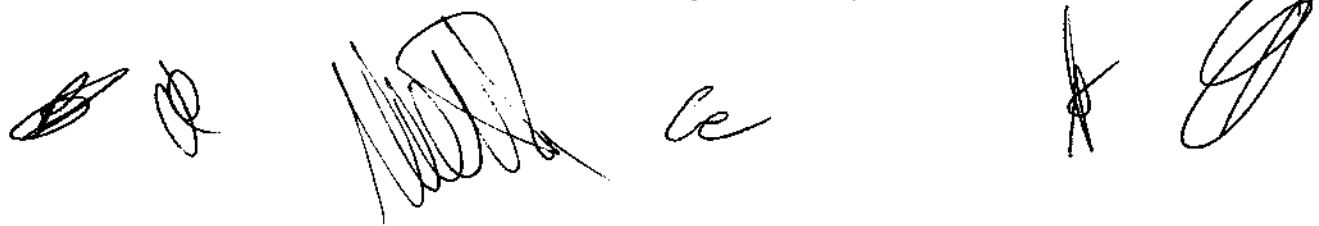
1. In sede di confronto, si provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, tenuto conto dell'art. 54 del CCNL 2019-2021.
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
8. Nell'ambito del piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
9. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'0,5% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a small scribble, a circular mark, a large stylized signature, the letter 'a', another signature, and a large circular mark on the far right.

risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 23 - Lavoro Agile

1. L'esecuzione del lavoro agile avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e Responsabile di Area di riferimento.
2. In base all'orario di lavoro, tenuto conto del criterio della prevalenza dell'attività in presenza, per tutte quelle attività totalmente espletabili da remoto, il personale dipendente che articola il proprio orario di servizio:
 - Su 5 giorni settimanali dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno 3 giorni;
 - su 6 dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno 4 giorni.
3. Ferma restando la necessità di garantire il rispetto del principio di non discriminazione tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato, nonché tra personale in regime di tempo pieno e personale in regime di tempo parziale, l'accesso al lavoro in modalità agile sarà ammesso a tutti i lavoratori dell'Ente.
4. Sarà cura del singolo Titolare di Posizione Organizzativa, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro e in relazione alle esigenze di servizio, organizzare l'alternanza della prestazione lavorativa in presenza e da remoto tenendo anche in considerazione dell'orario di lavoro effettuato dal dipendente.
5. La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
 - a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o comunque con gli strumenti messi a disposizione dall'Ente. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
 - b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.
6. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
7. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno 2 giorni prima.
8. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 5, lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 5, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il Responsabile per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura



delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

Art. 24 - Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. La prestazione, nel rispetto dell'art. 68 del CCNL sarà possibile previa attivazione del necessario confronto e adozione di specifico regolamento di organizzazione da parte dell'Ente.

Art. 25 - Formazione lavoro agile e lavoro da remoto

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

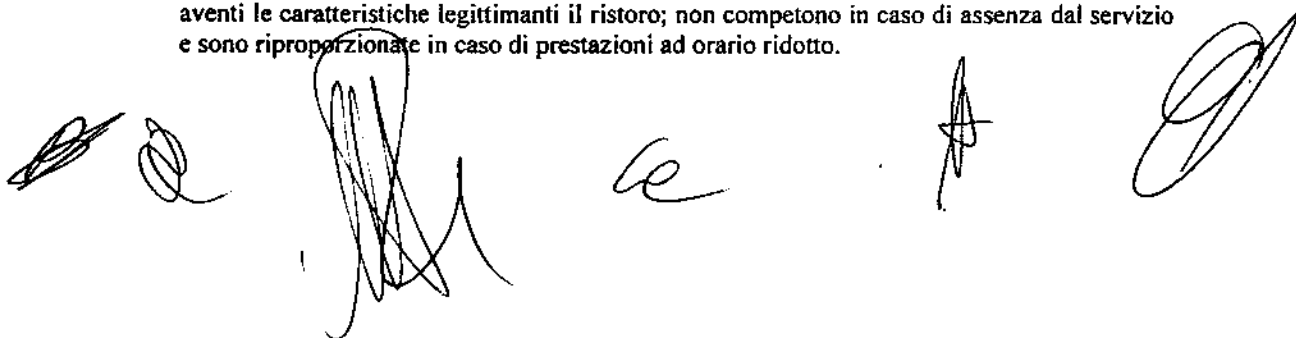
Parte IV – Trattamenti economici

Art. 26 – Trattamento economico

1. Il trattamento economico tabellare ed accessorio è disciplinato dal CCNL, così come la costituzione del fondo per il salario accessorio.
2. Annualmente le Parti si impegnano alle relazioni per quanto riguarda la destinazione del fondo per il salario accessorio.
3. Per l'anno 2023 la costituzione del fondo è indicata nell'allegato A al presente contratto, mentre la destinazione è individuata nell'allegato B.
4. La retribuzione individuale di risultato è attribuita al personale secondo quanto previsto dal regolamento per il conferimento delle P.O. del Comune di Borgosatollo, approvato con del. G.C. n°28 del 08.04.2019.

Art. 27 – Indennità

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.

The image shows several handwritten signatures in black ink at the bottom of the page. There are approximately six distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. These signatures likely represent the representatives of the different parties involved in the contract, such as the employer and the union.

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 è di competenza dei Responsabili di settore competenti.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, 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 permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, da parte dei Responsabili di settore competenti.
8. Tutti gli importi delle indennità 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, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

Art. 28 - Indennità condizioni di lavoro

1. Il Comune di Borgosatollo, ai sensi dell'art. 84 bis CCNL, corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b) 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; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c) 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;
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small, stylized signature, a large and complex signature, the initials 'ce', another signature, and a final, large, circular signature on the far right.

inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, non assumendo alcun rilievo il profilo e/o le categorie professionali di appartenenza.

5. L'attribuzione del beneficio di cui alla presente indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
- da apposita dichiarazione del Responsabile di settore competente, attestante le giornate di effettivo svolgimento delle attività legittimanti.

6. Si individuano, a titolo esemplificativo, i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. 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;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
- da apposita dichiarazione del Responsabile di settore competente, attestante le giornate di effettivo svolgimento delle attività legittimanti.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori nella prestazione resa dai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a small scribble, a stylized 'P', a large circular signature, the letters 'ce', another stylized signature, and a large oval signature on the far right.

causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

10. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

- da apposita dichiarazione del Responsabile di settore competente, attestante le giornate di effettivo svolgimento delle attività legittimanti.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 – € 15,00 come segue:

Condizione di lavoro	Importo al giorno
- personale esposto a rischio	€ 4,00
- personale esposto a disagio	€ 5,00
- personale con funzioni di agente contabile:	
a) media mensile valori cassa maneggiati	
oltre 2.000,00	€ 4,00

13. In caso di compresenza di più fattispecie, si prenderà a riferimento l'indennità più elevata.

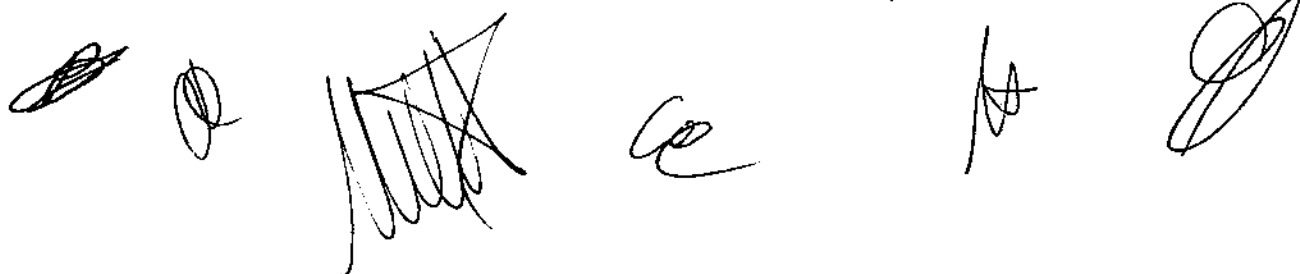
Art. 29 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali, oltre quanto già indicato nel comma 1 del precitato art. 84:

- si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con provvedimento del Segretario Generale, sentita la Conferenza dei Responsabili, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

- 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 nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.

- L'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ ai sensi del comma 2 del presente articolo, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL (Fondo risorse decentrate:



costituzione) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate, secondo i seguenti criteri:

A) Sostituzione della EQ nella firma di atti a valenza esterna: fermo restando il rispetto delle normative e delle disposizioni contrattuali vigenti, la sostituzione dei Responsabili di Settore, in caso di loro temporanea assenza, consente il riconoscimento di una indennità in misura proporzionale alla retribuzione di posizione della EQ sostituita, entro i seguenti valori esemplificativi:

Indennità di posizione E.Q € 18.000 = indennità specifiche responsabilità € 3.000,00

B) Responsabilità di sistemi relazionali complessi (interni ed esterni), caratterizzati da istruttorie di particolare complessità, con autonomia funzionale, formalmente attribuita dal Segretario Generale, previa relazione del Responsabile di Settore:

- € 500,00 per ogni figura individuata.

C) Coordinamento dipendenti (di qualifica pari/inferiore per un n° minimo di 2 unità) in misura proporzionale al numero di personale gestito (minimo 2 persone = indennità minima € 600,00; 10 dipendenti e oltre = indennità massima € 2.000,00; in proporzione da 3 a 10).

D) le specifiche responsabilità del personale delle aree degli operatori esperti e degli istruttori e dei funzionari attribuite con atto formale del Segretario Generale su relazione del Responsabile di Area, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale (qualora la delega sia completa), agli archivisti informatici, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi nella misura di € 500 annui lordi;

E) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori nella misura di € 300,00;

F) agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe con delega parziale viene riconosciuta nella misura di € 200,00 annui lordi.

- Per la determinazione di ogni singolo valore delle indennità di cui ai punti A), B), e C) si dovrà utilizzare la formula proporzionale diretta.
- 2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate alle lettere A), B) e C), con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 4.000,00.
- 3. 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. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
- 4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 30 - Compensi previsti da norme di legge

1. Norme di legge e/o regolamentari comunali, in attuazioni di disposizioni di legge, possono riconoscere al personale del Comune di Borgosatollo, ulteriori compensi e/o indennità.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista dalle norme e/o negli appositi regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per il personale inquadrato nell'area degli Istruttori e delle EQ, vi provvede il Segretario Generale.

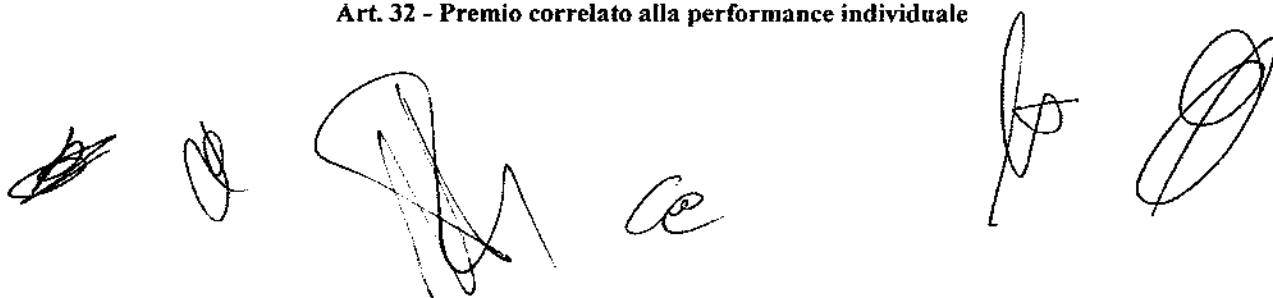


3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
- a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
5. 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, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 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. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dalla Giunta Comunale, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 80 del CCNL.
7. 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 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - al regolamento comunale approvato con deliberazione G.C.n.93/2018

Art. 31 - Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel P.I.A.O., approvato annualmente con delibera della Giunta comunale nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel P.I.A.O.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile di Settore EQ.

Art. 32 - Premio correlato alla performance individuale

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small, stylized signature, a circular mark, a large, bold signature, a cursive 'ce' or similar mark, and two more distinct signatures on the right side.

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale", vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel P.I.A.O. approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Settore nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale.
5. La performance individuale dei dipendenti del Comune di Borgosatollo viene valutata sulla base dei seguenti fattori a cui viene attribuito il punteggio :

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO			
	Fino a 0,2	Da 0,3 fino a 0,5	Da 0,6 fino a 0,7	Da 0,8 fino a 1
REALIZZAZIONE DEI COMPITI E DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI - Grado di assunzione delle responsabilità proprie del ruolo - Esecuzione e impegno lavorativo - Capacità di utilizzo delle risorse assegnate - grado di conseguimento degli obiettivi individuali o di gruppo				
QUALITA' DELLA PRESTAZIONE E CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - Grado di autonomia nello svolgimento delle attività assegnate - Capacità di risoluzione delle problematiche lavorative - Attitudine a proporre miglioramenti organizzativi - Contributo assicurato alla performance dell'unità				

organizzativa di appartenenza				
COMPETENZE PROFESSIONALI - Esperienza professionale - Disponibilità ad aggiornamento professionale - Capacità di utilizzo delle nuove conoscenze acquisite				
RELAZIONI CON IL GRUPPO DI LAVORO - Grado di integrazione con i colleghi ed il responsabile - Attitudine alla cooperazione e collaborazione - Capacità di trasferire le conoscenze acquisite				
RAPPORTI CON L'UTENZA INTERNA ED ESTERNA - capacità di gestione dei rapporti - disponibilità a comprendere le esigenze dell'utente - Impegno dimostrato nel fornire risposte adeguate				

Totale valutazione

Il totale della valutazione di ciascun dipendente viene successivamente correlato nelle seguenti fasce di differenziazione;

differenziazione valutazione nelle fasce	
fascia	punteggio
bassa	da 0 a 1,5
media	da 1,6 a 3
medio/alta	da 3,1 a 4
alta	da 4,1 a 5

Ai fini del calcolo del premio individuale, si applicano le seguenti tabelle di maggiorazione premio di cui al precedente punto 4, e del correttivo per categoria:

correlazione merito/premio		
fascia alta	premio base x 1,4	1,4
fascia medio/alta	premio base x 1,2	1,2
fascia media	premio base	1
fascia bassa	no premio	0,6

correttivo per categoria	
cat. Inquadram.	fattore crescita premio
Area degli operatori	1,04
Area degli operatori esperti	1,05
Area degli istruttori	1,07
Area dei funzionari ed elevata Qualificazione	1,08

La scheda di valutazione verrà trasmessa a ciascun dipendente comunale.

Se i soggetti valutati non condividessero gli esiti finali della valutazione, al fine di tentare di prevenire l'insorgenza di contenziosi formali, si stabilisce la seguente procedura di riesame delle valutazioni:

- a) Il valutato presenta motivata istanza di riesame entro dieci giorni dal ricevimento della scheda di valutazione. Per i titolari di Posizione Organizzativa, l'istanza è rivolta al Nucleo di valutazione, per i dipendenti al Segretario comunale;
- b) I soggetti competenti, secondo i casi cui sopra, valutano l'istanza, assumendo tutti gli elementi di conoscenza necessari, anche prevedendo l'eventuale audizione del richiedente e, conseguentemente, assumono la decisione definitiva in ordine alla richiesta di riesame, trasmettendola all'interessato entro 10 giorni dal suo ricevimento.

Art. 33 - Maggiorazione del premio individuale

1. In attuazione dell'art. 81 del CCNL per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - a 9 dipendenti, che conseguono la valutazione più elevata, è attribuita la maggiorazione del premio individuale, con le seguenti modalità:
 - a) vengono individuati i dipendenti delle seguenti aree:
 - Amministrativa/Suap: 1
 - Ragioneria/tributi: 2
 - Tecnica (LL.PP/Edilizia privata/ Urbanistica-ecologia): 2

- Servizi alla persona: 1
 - Polizia locale: 1
 - Servizi demografici : 1
 - Biblioteca: 1
- dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 30% dell'importo medio pro-capite della performance individuale, moltiplicato per il numero dei dipendenti da premiare, in base alla seguente formula:
- $$\text{Premio} = \frac{\text{Fondo performance} \times 30\%}{\text{Totale dipendenti}}$$
- il premio verrà erogato ai dipendenti che in ogni Settore avranno conseguito la valutazione maggiore. In caso di parità di valutazioni, verrà attribuito al dipendente più giovane di età e, in caso di ulteriore parità, al dipendente più giovane d'età che non abbia percepito la maggiorazione del premio nei due anni precedenti.

Art. 34 – Costituzione e destinazione del fondo risorse decentrate

1. Le parti si danno reciproco atto che il fondo per le risorse decentrate, per sua natura, viene costituito e destinato annualmente e si impegnano, nel rispetto delle norme contrattuali nazionali e del presente contratto decentrato, a comportamenti in buona fede e correttezza per le relazioni sindacali in proposito.
2. La costituzione del fondo in questione per l'anno 2023 è indicata nell'allegato sub A al presente, mentre la destinazione viene individuata nell'allegato sub B.

Parte V – Polizia Locale

Art. 35 – Indennità di vigilanza

1. Le parti si danno reciproco atto che l'indennità di vigilanza è incrementata di € 200,00 lordi dall'art. 99 CCNL.

Art. 36 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato e in accordo con altri Enti Pubblici

1. 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 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.
4. La Giunta Comunale, previa approvazione di specifico accordo ai sensi della Legge n° 65/1986, può autorizzare, su conforme parere del Comandante del Servizio, la prestazione di

lavoro presso altre Amministrazioni Locali, senza che ciò incida sui turni di riposo e sulla regolarità del servizio presso il Comune di Borgosatollo.

Art. 37 - Proventi delle violazioni al codice della strada

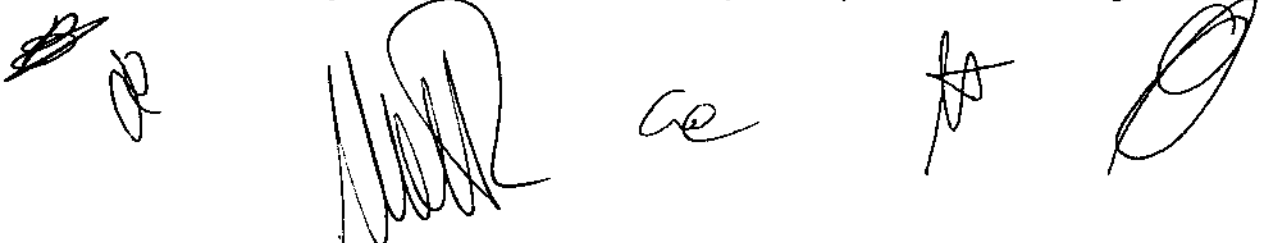
1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL, le Parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5 del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 38 - Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL, cumulabile con le indennità ivi indicate, compete al personale della Polizia Locale 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. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 4,00.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

Art. 39 - Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 97, cumulabile con le indennità ivi indicate, del CCNL viene erogata al personale delle aree degli istruttori e dei funzionari ed EQ non incaricati di incarico EQ per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado



rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

- Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse al grado rivestito;
 - Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, sentito il Segretario Generale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato in una unità degli addetti al servizio vigilanza.
 - 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 nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
2. L'importo delle singole indennità per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:
- Vice Comandante inquadrato Area Funzionari,
con funzioni di sostituto del Comandante € 2.250,00
 - Agente inquadrato Area Istruttori
con funzioni di vice comandante e di sostituto del Comandante € 1.700,00
3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è erogata annualmente in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

Articolo 40
Le attività del "welfare integrativo"
art. 7, comma 4, lett. h) Ccnl 16/11/2022

Il Comune di Borgosatollo considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

2. L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.

3. I termini e le condizioni di attuazione del piano Welfare del Comune di Borgosatollo sono di seguito riportate:

BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE

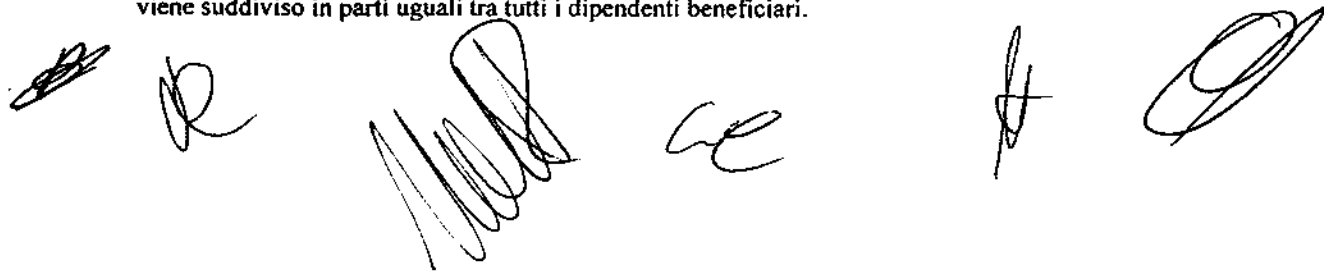
In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, del Comune di Borgosatollo a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale.

L'importo unitario determinato dall'Ente è pari ad Euro 100,00 per un periodo minimo di permanenza nell'Ente di 6 mesi.

CONTO WELFARE

Il CONTO WELFARE è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.

Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.



SERVIZI WELFARE OFFERTI DAL PIANO

I servizi welfare offerti si articolano nei seguenti ambiti:

1. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
2. supporto alla istruzione dei figli;
3. supporto alle spese sanitarie e mediche per lavoratore e/o familiari fiscalmente a carico
4. supporto per attività culturali, ricreative, sportive, e con finalità sociale;

Per ciascuna Area, vengono di seguito riportati i servizi welfare offerti tra i quali ciascun dipendente potrà discrezionalmente scegliere fino a concorrenza del proprio credito.

In particolare, al termine del ciclo di valutazione della performance, scaduti i termini di impugnazione della propria scheda di valutazione, ciascun dipendente avrà facoltà di scegliere la modalità di godimento del proprio credito welfare integrativo trasmettendo, tramite protocollo interno, formale comunicazione all'Ufficio risorse umane secondo il modello di domanda che verrà fornito.

1) INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA.

1.1 rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio.

Sono rimborsabili le spese sostenute per acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico per raggiungere il luogo di lavoro da parte del dipendente e/o per il raggiungimento del luogo di lavoro o studio da parte di familiari fiscalmente a carico.

MODALITÀ DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la ricevuta dell'abbonamento al trasporto pubblico e relativo giustificativo di spesa.

L'Ufficio risorse Umane informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

2) SUPPORTO ALL'ISTRUZIONE DEI FIGLI

2.1 rimborso delle spese sostenute dal dipendente per:

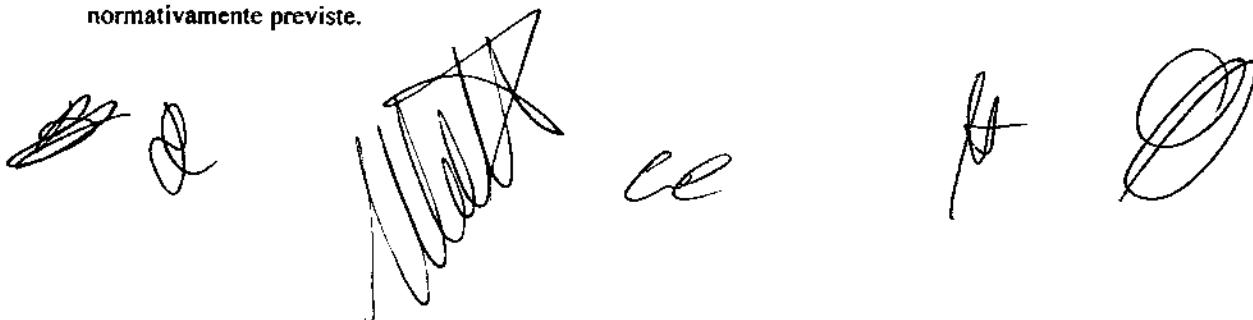
- acquisto libri scolastici e/o universitari;
- mensa scolastica;
- servizi di pre e post scuola;
- scuolabus;
- centri estivi;
- master universitari;
- rette di iscrizione e frequenza dal nido all'Università.

MODALITÀ DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e dell'abbonamento e relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane, il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'B. Q.', a large stylized signature, the initials 'ce', another signature, and a circular stamp or signature on the far right.

3) SUPPORTO SPESE SANITARIE E MEDICHE

Rimborso spese sostenute dal dipendente per:

- visite mediche privatistiche;
- cure odontoiatriche;
- spese per lenti e/o occhiali da vista;
- spese per fisioterapia;

MODALITÀ DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/fattura e relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

4) SUPPORTO PER SPESE RELATIVE AD ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE, SPORTIVE E CON FINALITÀ SOCIALE

Rimborso spese sostenute dal dipendente per l'acquisto di biglietti o abbonamenti nominativi per sé o per familiari fiscalmente a carico:

- cinema;
- teatro;
- musei;
- abbonamenti a riviste;
- abbonamenti per palestre o centri sportivi

MODALITÀ DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/fattura e relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

REGIME FISCALE

L'Amministrazione garantisce il mantenimento dei servizi di welfare in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento adeguandoli ad eventuali e sopravvenuti cambiamenti, anche in materia fiscale.

Le spese rimborsate tramite i benefici welfare che godono dei benefici fiscali non potranno essere portate in detrazione anche nelle dichiarazioni dei redditi.

In sede di dichiarazione dei redditi potranno, invece, essere recuperate le quote non interamente rimborsate tramite welfare, fruendo, quindi, in tal caso, dei benefici fiscali previsti per legge.

Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata in sede di richiesta di rimborso welfare che in sede di dichiarazione dei redditi, documentazione che dovrà essere interamente prodotta in caso di verifica da parte dell'Amministrazione o di eventuali organi di controllo.

Resta inteso che ciascun dipendente è responsabile della veridicità delle dichiarazioni fornite e della autenticità dei giustificativi di spesa forniti, nonché del loro corretto utilizzo consapevole delle



conseguenze, anche penali, in cui incorre in caso di dichiarazioni false o mendaci ovvero per falsità nella formazione degli atti o nell'uso di atti falsi.

DECORRENZA

Le parti concordano che le attività di welfare integrativo di cui al presente articolo decorreranno dal 2024.

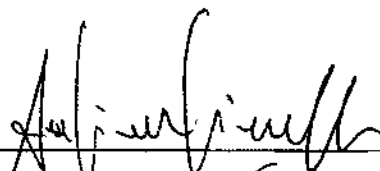
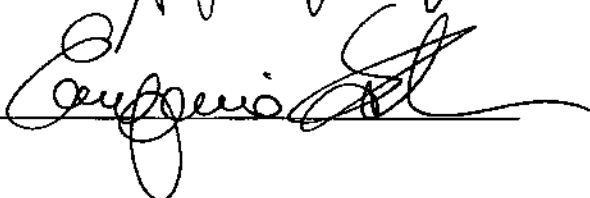
Parte VI – Norme finali

Art. 41 – Rinvio

- I. Per quanto non indicato nel presente contratto decentrato, trovano diretta applicazione le norme del contratto nazionale.

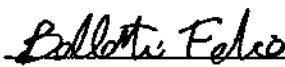
Borgosatollo li 30 OTTOBRE 2023.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

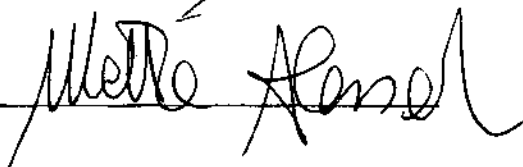



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.




I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FP 
CSA 



DA PARTE STABILE

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	45.100,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	5.350,00
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	16.000,00
INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	0
INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	0
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	66.450,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	0,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)	42.184,00
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett. d) e art. 70-bis CCNL 2016-18)	5.500,00
INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITÀ E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)	16.500,00
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUES CCNL 2016-18)	16.000,00
INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 68, C.2, Lett. f) E ART. 56-QUATER CCNL 2016-18)	0,00
INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)	0
TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITÀ DELL'ART. 68, C.2 LETT. A, B, C, D, E, F	80.184,00
PROGRESSIONI VERTICALI	
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.2 Lett. n) E ART. 67 C.3 Lett. f) CCNL 2016-18)	4.590,00
INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 56 quinques CCNL 2016-2018)	0
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	4.000,00
RETTRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	155.224,00
TOTALE FINALE	72.975,00
PO	228.199,00
TOTALE COMPLESSIVO CON PO	155.224,00
	72975
	228.199,00

ce

ce

ce

ce

[Handwritten signature]