

Comune di Marciano Della Chiana

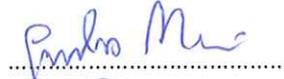
Provincia di Arezzo

IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
Periodo 2023/2025

A seguito di esperimento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 8 del C.C.N.L. del 16.11.2022 del personale del comparto Funzioni Locali, le parti in data 16/12/2023 sottoscrivono l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo- triennio 2023-2025.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

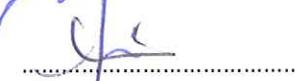
Dott. Nardi Giulio – Presidente:



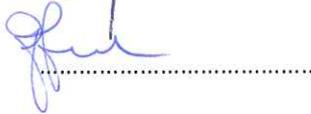
Fabbrizzi Gian Luca - Componente



Cassoli Annalisa - Componente



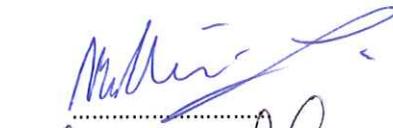
Gorelli Simona - Componente



i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali:

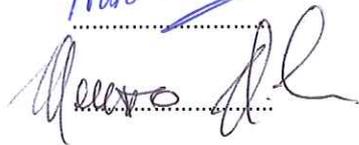
Organizzazioni Sindacali territoriali:

CGIL/FP



MEBBIA GIACOMO

FPS/CISL



la Rappresentanza sindacale unitaria:

R.S.U.

.....

INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II

DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – DELLE RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 3 – Quantificazione delle risorse

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 5 – (Art. 14 C.C.N.L. 2019-2021) - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

Art. 6 – (Art. 13 c. 6 C.C.N.L. 2019-2021) - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche tra le aree

CAPO II – DELLE INDENNITÀ

Art. 7 – (Art. 84-bis C.C.N.L. 2019-2021) - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021). Definizione criteri generali il numero di turni di reperibilità mensili

Art. 9 – (Art. 7 c. 4 lett. s C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL del 16.11.2022

Art.10 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 11 INDENNITA' PER ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO NOTTURNO

CAPO III – DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 12 – (Art. 100 C.C.N.L. 2019-2021) - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Art. 13 - (Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021) - Il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione

Art. 14 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

TITOLO III – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art.15 - Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

TITOLO IV DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 16 – (Art. 7 c. 4 lett. m C.C.N.L. 2019-2021) – Linee d'indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Art. 17 – (art.55 CCNL 2019-2021) Innovazioni tecnologiche e formazione

TITOLO V DISCIPLINA TRANSITORIA

Art. 18 - Norma transitoria

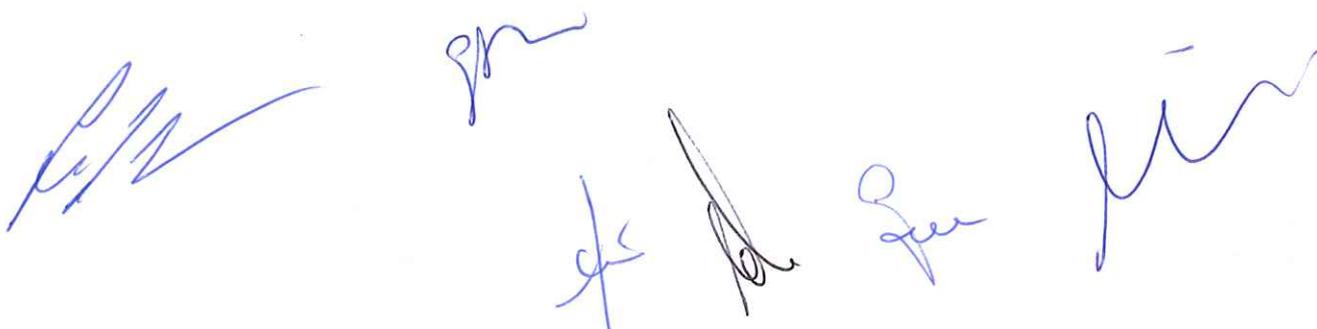
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL sottoscritto in data 16.11.2022 relativo al comparto Funzioni Locali, si applica a tutto il personale del Comune di Marciano della Chiana con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o parziale, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle Aree degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari e dell'elevata qualificazione.
2. Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie e gli istituti che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano alla contrattazione decentrata integrativa.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione in esso contenuta. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
4. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
5. 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 collettivo.
6. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso le parti si impegnano ad incontrarsi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del nuovo CCNL.
7. Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.
8. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) dell'art. 7, c. 4, saranno negoziati con cadenza annuale, nel rispetto dei vincoli risultanti dal presente contratto, dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione e le parti si impegnano ad avviare la sessione negoziale entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.



TITOLO II – DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE
CAPO I – DELLE RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 3 - Quantificazione delle risorse

1. Il “Fondo risorse decentrate” viene determinato annualmente ai sensi dell’art. 79 del CCNL del 16.11.2022.

2. Le risorse decentrate determinate ai sensi dell’art. 79 del CCNL del 16.11.2022 sono ripartite, in relazione alle seguenti necessità:

- Assicurare l’erogazione dei trattamenti economici obbligatori al personale in servizio;
- Finanziare gli istituti economici correlati a specifiche e peculiari modalità organizzative ed erogative dei servizi, finalizzate al soddisfacimento e miglioramento dei servizi medesimi verso il cittadino;
- Perseguire gli obiettivi operativi risultanti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- Valorizzare il merito del personale
- Implementare e valorizzare le competenze e professionalità dei dipendenti.

3. Il fondo è alimentato da risorse comprendenti tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità, il cui valore resta confermato stabilmente anche per i successivi esercizi finanziari, fatti salvi, gli eventuali incrementi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e da risorse variabili il cui valore può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni economiche orizzontali e l’indennità di comparto.

4. Le risorse del “Fondo risorse decentrate” annualmente disponibili per la contrattazione sono quelle risultanti al netto di quelle necessarie al finanziamento dei seguenti istituti:

- Differenziali stipendiali;
- Indennità di comparto di cui all’art. 33, comma 4 lett. b) e c) del C.C.N.L del 22.01.2004;
- Il personale dell’ex VIII qualifica funzionale ai sensi dell’art. 37 comma 4 del CCNL del 6.7.1995.

Sono inoltre disponibili:

- Le risorse corrispondenti ai differenziali stipendiali e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell’anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore (dal 1° aprile 2023 si intende l’accesso all’area superiore di inquadramento giuridico) ai sensi dell’art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017;
- Le eventuali risorse disponibili di cui all’art. 79 commi 1 e 1 bis del C.C.N.L del 16.11.2022, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

5. Le risorse del “Fondo risorse decentrate” annualmente disponibili sono finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

- a) Premi correlati alla performance (organizzativa e individuale);
- b) Indennità condizioni di lavoro, di cui all’art. 84-bis dal CCNL 16.11.2022;
- c) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all’art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
- d) Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all’art. 84 del CCNL sottoscritto in data 16.11.2022;
- e) Indennità di funzione di cui all’art. 97 del CCNL sottoscritto in data 16.11.2022;

- f) Indennità di servizio esterno di cui all'art.100;
- g) Progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
- h) Progressioni economiche tra le aree di cui all'art. 13 commi 6-7-8, in fase di prima applicazione entro il 31 dicembre 2025;
- i) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 80, comma 2, lett. g) CCNL sottoscritto in data 16.11.2022 (art. 67 comma 3 lett. c) CCNL 2016-2018);
- j) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000;

Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite secondo i criteri contrattati nel C.C.D.I. annuale d'ente.

Nel caso si manifesti una insufficiente copertura del fondo, andranno proporzionalmente ridotte le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità, destinate alla remunerazione dei compensi previsti per la premialità. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS.

Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite e relative alle risorse certe, stabili e continuative, vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 80 comma 2 del C.C.N.L. 2019-2022, sono disciplinati dal sistema di valutazione del personale vigente, integrato ed attuato dal Piano integrato di attività e organizzazione, approvato annualmente dall'ente.
2. La misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 comma 2 del C.C.N.L. del 16.11.2022, è fissata nella misura del 25%.

Eventuali modifiche a detta maggiorazione, potranno essere introdotte in sede di contrattazione annuale.

La quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la predetta maggiorazione, è stabilita nel 5% del personale in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la valutazione.

In caso di parità di punteggio tra più dipendenti si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) della media delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c) anzianità di servizio nella p.a. ;

Art. 5 – (Art. 14 C.C.N.L. 2019-2021) DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Assegnazione risorse destinate alle progressioni all'interno delle aree

Le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree sono definite annualmente a livello di Ente e vengono ripartite tra le aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevate qualificazioni secondo il numero di progressioni previsto in sede di contrattazione decentrata per ciascuna delle aree nell'anno di riferimento.

Requisiti di ammissione alle procedure di progressioni all'interno delle aree



Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la progressione. I dipendenti, per poter partecipare alle procedure di selezione per le progressioni economiche, devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- *avere maturato un'anzianità di servizio a tempo indeterminato di almeno 24 mesi nella medesima area/categoria e non aver effettuato in tale periodo nessuna progressione economica.*

A tal fine si considera valida l'anzianità di servizio:

- *maturata nel Comune di Marciano della Chiana;*
- *maturata anche in altri Enti ma solo in caso di trasferimento per mobilità ex art.30 D.Lgs. 165/01 cioè l'anzianità pregressa maturata senza soluzione di continuità nel medesimo rapporto di lavoro.*

Per il personale assunto con contratto a tempo determinato poi stabilizzato o assunto con contratto di formazione lavoro convertito in tempo indeterminato si considera l'anzianità pregressa maturata dalla data di assunzione a tempo determinato o con contratto di formazione lavoro.

- *l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;*

Possono partecipare alla procedura di progressione economica anche i dipendenti del Comune di Marciano della Chiana che sono comandati, assegnati temporaneamente o distaccati.

Procedura

Dopo aver quantificato le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree mediante individuazione del numero per ciascuna area, l'Ufficio del Personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche mediante pubblicazione per un minimo di 15 giorni di apposito avviso all'albo pretorio del Comune di Marciano della Chiana, per la conoscenza da parte dei dipendenti interessati.

A seguito di pubblicazione dell'avviso i dipendenti interessati possono presentare all'Ufficio Personale compilando apposito modello allegato all'avviso, le seguenti informazioni attinenti al proprio curriculum professionale rilevanti ai fini della selezione:

- *il numero di anni di anzianità in pubbliche amministrazioni diverse dal Comune di Marciano della Chiana, a tempo indeterminato o determinato, con o senza soluzione di continuità, specificando se sono maturati nello stesso o diverso profilo/famiglia professionale, nella stessa o precedente area/categoria e differenziale/posizione economica;*
- *le valutazioni conseguite in pubbliche amministrazioni diverse dal Comune di Marciano della Chiana;*
- *il titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso per concorso all'area di inquadramento;*
- *i titoli ulteriori (ulteriori diplomi di laurea e abilitazioni professionali);*

La presentazione del modello è richiesta solo per fornire all'Amministrazione gli elementi sopra descritti; i restanti elementi, quali il valore medio delle valutazioni nell'ultimo triennio e l'anzianità maturata nel Comune di Marciano della Chiana, saranno acquisiti d'ufficio.

Il modello sarà compilato dai candidati sotto la loro responsabilità e consapevoli del fatto che in caso di falsa dichiarazione, secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 445 del 28.12.2000, verranno applicate le sanzioni previste dal codice penale e che decadranno dal beneficio ottenuto sulla base della dichiarazione non veritiera. Non si terrà conto di comunicazioni presentate in altra forma o con modalità diverse da quelle indicate o dopo la scadenza dell'avviso.

Sul contenuto delle dichiarazioni sostitutive, l'Amministrazione effettuerà, anche a campione, i controlli previsti dalla normativa vigente.

L'Amministrazione si riserva inoltre di verificare le dichiarazioni sostitutive prodotte dai vincitori.

Criteri di valutazione

Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite, ai sensi dell'articolo 14 del CCNL funzioni locali del 16.11.2022, in modo selettivo.

I criteri di valutazione sono i seguenti:

1) la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale pari a 100; alle valutazioni più basse sarà assegnato un punteggio proporzionalmente inferiore; la valutazione conseguita nell'Ente di provenienza viene riproporzionata alla scala di valori del SMVP vigente al Comune di Marciano della Chiana.

2) l'esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo/famiglia professionale, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nel Comune di Marciano della Chiana o in altra pubblica amministrazione al 31.12 dell'anno precedente la progressione ed è conteggiata come segue:

- *n. anni o frazioni di anno di anzianità a tempo determinato ed indeterminato del candidato maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione orizzontale acquisita ovvero dall'assunzione per il personale che non abbia ancora conseguito un differenziale stipendiale o progressione orizzontale: punti 5/anno;*
- *n. anni o frazioni di anno di anzianità a tempo indeterminato nel Comune di Marciano della Chiana o in altri enti ma solo in caso di:*
 - *trasferimento per mobilità ex art. 30 D.lgs. 165/2001,*
 - *assunzione da graduatoria messa a disposizione da altro ente, purché il dipendente abbia maturato in un ente del medesimo comparto il servizio nella stessa Area di inquadramento, e purché la non continuità del rapporto sia determinata esclusivamente dal trasferimento da un ente all'altro, e non da altre cause estintive del rapporto.*

Tale anzianità maturata dal candidato prima dell'ultimo differenziale stipendiale o progressione orizzontale acquisita vale punti 0,5/anno.

Il servizio prestato a tempo determinato ed indeterminato in altra Pubblica Amministrazione dovrà essere autocertificato dal dipendente, nei termini previsti dall'avviso di selezione. Sarà poi cura del Servizio personale effettuare controlli a campione.

3) altre competenze acquisite e certificate attraverso titoli di studio superiori a quello di accesso, altri titoli ed abilitazioni professionali conseguite fino al 31.12 dell'anno precedente la progressione, conteggiati come segue:

- *titolo di studio superiore a quello previsto per l'accesso mediante concorso: per area operatori*

esterni: diploma di scuola secondaria punti 1; laurea triennale (assorbe scuola secondaria) punti 2; laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento (assorbe titoli precedenti) punti 3; per area istruttori: laurea triennale punti 2; laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento (assorbe laurea triennale) punti 3; per area funzionari ed elevate qualificazioni: laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento: punti 3;

- *altri titoli ed abilitazioni professionali: per altri titoli si intendono gli ulteriori titoli di studio superiori a quello previsto per l'accesso mediante concorso non assorbiti dal titolo superiore: punti 1; per abilitazioni professionali si intendono le iscrizioni ad ordini o collegi professionali: 0,5 per ogni titolo fino ad un massimo di 2 punti;*

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto pari al 3%.

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna area come di seguito indicato:

Area	Valutazione performance triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Altre competenze acquisite e certificate ai sensi del punto 3)	Totale massimo
Operatori esperti	55	40	5	100
Istruttori	55	40	5	100
Funzionari EQ	60	35	5	100

Formazione della graduatoria

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei voti attribuiti ai sensi dei criteri di valutazione sopra indicati per ciascuna area.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area, in ordine decrescente fino all'esaurimento delle risorse disponibili, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

L'Ufficio Personale attribuisce i punteggi al personale che partecipa alla procedura selettiva sulla base dei dati e delle informazioni a propria disposizione e di quelle fornite dai dipendenti interessati secondo quanto specificato nei criteri di valutazione. Sulla base di tale operazione redige la graduatorie per area, dando comunicazione a tutti i dipendenti all'albo pretorio del Comune.

A parità di punteggio ciascuna graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:

- *media triennale delle valutazioni conseguite nel Comune di Marciano della Chiana più elevata.*
- *anzianità di servizio senza avere ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;*
- *anzianità di servizio nel Comune di Marciano della Chiana;*

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione ammessi con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme restano accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Qualora vengano fornite false informazioni, la posizione assegnata sarà dichiarata decaduta con assegnazione al personale presente in graduatoria.

La graduatoria esaurisce la propria efficacia a seguito dell'assegnazione ai dipendenti del nuovo differenziale stipendiale e non può essere utilizzata per l'attribuzione di nuove progressioni economiche successive.

Per l'annualità 2023 l'istituto delle nuove progressioni viene così finanziato per (valore stimato) € 2.545,83.

<i>Area</i>	<i>N. .progressioni</i>	<i>Risorse stanziare</i>
<i>Istruttori</i>	<i>1</i>	<i>812,50</i>
<i>Funzionari EQ</i>	<i>1</i>	<i>1.733,33</i>
<i>Totale</i>		<i>2.545,83</i>

Art. 6 – (Art. 13 comma 6 C.C.N.L. 16.11.2022) - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche tra le aree

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001 e in applicazione dell'art.13 comma 6 del C.C.N.L. comparto Funzioni locali del 16.11.2022, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di corrispondenza allegata parte integrante del C.C.N.L. del 16.11.2022.
2. La sopra citata procedura prevede:
 - che i posti messi a selezione siano previsti nell'apposita sezione del PIAO, relativa ai fabbisogni di personale;
 - la pubblicazione di un bando di selezione;
 - una istanza di ammissione alla procedura selettiva da parte del dipendente;
 - la nomina di una commissione giudicatrice in base a quanto stabilito dal vigente regolamento di accesso del Comune di marciano della Chiana;
 - una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, curata dalla commissione sopra citata;
 - una graduatoria finale di merito in base alla quale sono individuati coloro che conseguono la progressione nella nuova area;
 - la graduatoria ha valore solo per la procedura di riferimento ed è utilizzata esclusivamente per il posto messo a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, ad esclusione di contestuale rinuncia del vincitore.
3. Le parti convengono di dar luogo alle progressioni tra le aree in base qualora stabilito dall'Amministrazione nella sezione del PIAO, relativa ai fabbisogni di personale.

CAPO II – DELLE INDENNITÀ

**Art. 7 – (Art. 84-bis C.C.N.L. 2019-2021) Indennità correlata alle condizioni di lavoro.
Individuazione misure e definizione criteri generali**

1. L' "indennità condizioni di lavoro" è correlata allo svolgimento di attività caratterizzate dalle seguenti tipologie di condizioni:

- Disagiate e pertanto influenti sul benessere psicofisico del lavoratore;
- Esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute;
- Implicanti il maneggio di valori.

2. Le attività disagiate di cui all'art. 70-bis lettera a) del C.C.N.L. 2016-2018 del personale del comparto Funzioni Locali, confermate dall'art. 84-bis del C.C.N.L. 2019-2021 sono individuate nelle seguenti fattispecie:

- a) Svolgimento di servizi correlati a particolari articolazioni dell'orario di lavoro, ad esclusione del turno;

Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa disagiata

Lettera a) - Prestazioni lavorative rese con particolari articolazioni dell'orario di lavoro ad esclusione del turno

Fattispecie:

1. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti e non prevedibili "su chiamata" al di fuori della reperibilità. Per esempio, ma non in maniera esaustiva, garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile e polizia mortuaria.
2. prestazione richiesta e resa per esigenze di funzionalità dei servizi in condizioni sfavorevoli di orari, tempi e modi, come lo svolgimento di attività pomeridiane o festive non rientranti nell'ambito della turnazione. Per esempio, iniziative che coinvolgono personale esterno e P.M.
3. prestazione di attività di messo comunale.

Condizioni per la valutazione:

Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti ad attività lavorative riconducibili ad una o più fattispecie sopra individuate, adottato dal responsabile di area preposto sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa a rischio

Le attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, di cui all'art. 70-bis comma 1 lettera b) del C.C.N.L. del 21.05.2018, sono individuate nelle seguenti fattispecie:

- a) Prestazioni di lavoro che comportano esercizio di trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico o uso di macchine operatrici quali escavatori. In tale fattispecie viene ricompresa anche la conduzione dell'auto di rappresentanza dell'amministrazione.
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione al contatto con catrame o bitume;
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi derivanti dalla adibizione alla rimozione e seppellimento salme;

- d) Prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc;
- e) Prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
- f) Prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- g) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a situazioni di rischio connesse a particolari tipologie di utenza, in relazione allo svolgimento di attività riconducibili alle aree d'intervento delle assistenti sociali.

Condizioni per la valutazione dell'attività:

- Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti ad attività lavorative riconducibili ad una o più fattispecie sopra individuate, adottato dal responsabile di area preposto anche mediante acquisizione di specifici pareri rilasciati dal medico competente di cui all'art. 2 lettera h) del D. Lgs. n. 81/2008;
- Presenza in servizio, con svolgimento di prestazione lavorativa rientrante in una o più fattispecie di rischio sopra elencate;

Criteria e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa che prevede maneggio valori

Le attività che implicano maneggio valori di cui all'art. 70-bis lettera c) del C.C.N.L. 2016-2018 del personale del comparto Funzioni Locali sono quelle svolte dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.

I valori da considerare, oltre al denaro contante, sono anche quelli che, seppure non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario, quali i buoni pasto i buoni benzina e voucher.

Non sono considerate attività che implicano maneggio valori quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.

Condizioni per la valutazione dell'attività:

- Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti a maneggio valori, con l'indicazione della previsione dell'entità dei valori medi mensili maneggiati;
- Presenza in servizio con effettiva adibizione ad attività lavorativa comportante maneggio valori di cassa;

Misura dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" di cui all'art. 84-bis del C.C.N.L. del 16.11.2022

Vengono definiti i seguenti criteri di composizione del valore economico complessivo giornaliero dell'indennità condizioni di lavoro in relazione alla presenza nelle attività svolte dal dipendente, delle causali relative a rischio, disagio e maneggio valori:

- a) personale esposto a rischio: € 1,50 al giorno;
- b) personale esposto a disagio: € 2,00 giornaliera e € 1,00 limitatamente allo svolgimento delle attività di messo comunale;

- c) personale adibito a maneggio valori: €. 1,00 per valori annui fino a 5.000,00. In caso di valori superiori al limite indicato, il compenso originario viene aumentato di €. 0,20. All'indennità si applica una franchigia annua di euro 500,00.

L'applicazione della presente norma contrattuale decorre dal primo gennaio dell'anno di stipulazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo e assorbe ogni emolumento eventualmente anticipato a titolo di rischio, disagio o maneggio valori in applicazione delle disposizioni contrattuali previgenti.

Tale istituto per l'anno 2023 viene finanziato con un importo pari ad € 3.614,00 (importo stimato).

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 C.C.N.L. 2019-2021). Definizione criteri generali

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari ed elevata qualificazione, che non risulti titolare di incarico EQ di cui all'art.16 del C.C.N.L. 2019-2021, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità nell'importo non superiore ad € 3.000,00 elevabili ad €. 4.000,00 per il personale appartenente all'area dei funzionari ed elevata qualificazione.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del C.C.N.L. 2019-2021, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabile di area, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
4. I compiti e le attribuzioni che comportano specifiche responsabilità, purché essi abbiano **carattere continuativo e non episodico od occasionale**, sono individuati nelle seguenti fattispecie:
 - a) *Partecipazione con carattere continuativo ad organismi collegiali esterni all'ente in rappresentanza dell'amministrazione, con responsabilità diretta sulle decisioni assunte.*
 - b) *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;*
 - c) *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);*
 - d) *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;*
 - e) *specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale (il coordinamento si intende attuato con il coinvolgimento di almeno 2 unità di personale oltre al coordinatore);*
 - f) *specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi. Rientrano in questa ipotesi le responsabilità di procedimento, intendendo per procedimento l'attività amministrativa il cui risultato consiste nell'adozione di un atto e intendendosi per procedimenti complessi quelli di particolare importanza che si svolgono in assenza di un confronto o supporto ordinario con il proprio responsabile e che possono dar luogo a relazioni organizzative esterne di tipo diretto ed autonomo ancorché non abbiano come risultato l'adozione di un atto;*
 - g) *specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;*
 - h) *specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche*

temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;

- i) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- j) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- k) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- l) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- m) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- n) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9¹ e 10² del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

5. Condizioni per l'erogazione dell'indennità:

- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del responsabile di area competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse

6. Criteri per la determinazione dell'indennità economica per specifiche responsabilità

L'indennità economica, di cui al presente punto viene fissata nell'importo massimo di € 1.300,00 annue per dodici mensilità. L'importo dell'indennità sarà attribuito a ciascun dipendente in proporzione al punteggio risultante dall'applicazione dei criteri di valutazione di cui alla seguente tabella, compilata dal dirigente responsabile:

	Specifica responsabilità	A
	Fattori di valutazione dell'attività	Punteggio max. attribuibile (punti 10)
1	Specificità e complessità delle norme da applicare: <ul style="list-style-type: none"> • bassa (automatica applicazione) • media (necessità di analisi interpretativa con aggiornamento sporadico) • elevata (necessità di analisi interpretativa con aggiornamento frequente) 	1 2 3
	Totale fattore 1	

2	Complessità procedurale	
	• bassa	1,5
	• media	3
	• elevata	4,5
Totale fattore 2		
3	Relazioni esterne e/o interne	
	• sporadica	0,8
	• frequente	1,5
	• continua	2,5
Totale fattore 3		
Totale punti		10

* La misura dell'indennità annua per dodici mensilità attribuita al dipendente e determinata dal risultato della seguente formula (importo max. attribuibile /punteggio max. attribuibile (p. 10)*totale punteggio complessivo)

IMA = importo massimo attribuibile PMA = punteggio massimo attribuibile (punti 10)

TPC = totale punteggio complessivo IA = indennità annua

IA= IMA / PMA* TPC es. 1.300,00*8/10 = 1.040,00

Tale istituto per l'anno 2023 viene finanziato con un importo pari (valore stimato di) € 7.800,00

Art. 9 – (Art. 7 c. 4 lett. s C.C.N.L. 2019-2021) – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 del C.C.N.L. del 16.11.2022

1. Il limite massimo individuale annuo di 180 ore, fissato dall'art. 14 comma 4 del C.C.N.L. del 01.04.1999, per i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, può essere elevato fino ad un massimo individuale annuo di 250 ore, previa contrattazione integrativa.

Art.10 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati sulla base di specifiche disposizioni di legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione e salvo quanto previsto all'art.11 del presente contratto decentrato;
- incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento dell'Ente;
- compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);

d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;

e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;

f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito da apposito Regolamento dell'Ente;

g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.

2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del responsabile di area/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

Tale istituto per l'anno 2023 viene finanziato con un importo pari a € euro 2.747,45 .

ART.11 INDENNITA' PER ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO NOTTURNO

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.

2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in (valore stimato) € 600,00.

CAPO III – DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 12 – (Art. 100 C.C.N.L. 2019-2021) - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno.

Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L' "indennità di servizio esterno" di cui all'art. 100 del C.C.N.L del 16.11.2022 è correlata allo svolgimento di servizi esterni di vigilanza.

2. Condizioni per la valutazione:

- Adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizio esterno di vigilanza, in via continuativa e non in maniera saltuaria o occasionale, risultante da formali atti organizzativi del Responsabile di Polizia Municipale (ordine di servizio, determina ecc.). La continuità nello svolgimento dell'attività di servizio esterno, deve intendersi come un'attività che costituisce la normale mansione del dipendente;

- Collocazione della prestazione lavorativa all'interno dell'ordinario orario di lavoro settimanale;
- Presenza in servizio con effettiva adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera di servizio esterno di vigilanza per un minimo di tre ore e un minuto. Nel caso la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della ordinaria giornata lavorativa, l'indennità sarà proporzionalmente ridotta.

3. Misura dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del C.C.N.L. del 16.11.2022

- Servizio di vigilanza esterna effettuato in attività ordinaria giornaliera feriale festiva o serale: € 4,00 giornaliere;

Tale istituto per l'anno 2023 viene finanziato con un importo pari (valore stimato) a € 2.224,00.

Art. 13 - (Art. 97 C.C.N.L. 2019-2021) -Il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione

1. Al personale inquadrato nelle aree degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni, che non risulti titolare di incarico di EQ di cui all'art.16 del C.C.N.L. 2019-2021, viene riconosciuta una indennità di funzione connessa alle attribuzioni di cui agli artt. 6, 15 e 16 del vigente regolamento del servizio di Polizia Municipale.
2. I criteri per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:

a) Funzioni di addetto al coordinamento

Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica

- Inquadramento nell' Area degli Istruttori;
- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale di attribuzione di funzioni di coordinamento da parte del responsabile di area;
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del responsabile di area competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

L'indennità economica di cui alla presente lettera viene fissata nell'importo massimo di € 1.300,00 annue.

La graduazione della indennità di funzione del presente articolo viene effettuata sulla base dei criteri di cui all'art. 8 del presente C.C.D.I.

Tale istituto per l'anno 2023 non viene finanziato .

Art. 14 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e successive modifiche e integrazioni, e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

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

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

TITOLO III – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art.15 - *Welfare integrativo* (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019 2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

TITOLO IV DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 16 – (Art. 7 c. 4 lett. m C.C.N.L. 2019-2021) – Linee d'indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008.

Art. 17 – (art.55 CCNL 2019-2021) Innovazioni tecnologiche e formazione

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

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;

b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;

c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;

e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

TITOLO V DISCIPLINA TRANSITORIA

Art. 18 - Norma transitoria

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto, salvo diversa decorrenza indicata all'interno di specifici articoli.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

N. 1

Le parti concordano di attivare l'istituto della previdenza complementare per gli agenti di polizia municipale di cui all'art. 208 del C.d.s. a decorrere dall'anno 2024.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

N. 2

Le parti, a seguito di richiesta sindacale, concordano che la somma di euro 3.409,92 prevista in deliberazione G.c. n. 125 del 29/11/2023 anziché come destinata all'incremento della performance organizzativa e quindi ad incrementare il fondo incarichi di EQ (retribuzione di risultato), venga destinata alla componente della retribuzione di posizione delle EQ previa ripesatura delle medesime.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

N. 3

Le parti convengono l'opportunità di valutare nel calcolo del fondo (parte variabile) lo 0,22% del monte salari 2018 nell'anno 2024 e per gli anni a venire.



