

Contratto Collettivo Integrativo

2023/2025 (Parte normativa)

personale dipendente del Comune di Porto Viro (RO)

Il giorno 13 del mese di dicembre dell'anno 2023, presso la sede municipale, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica del Comune di Porto Viro, composta da:

- Michela Targa – Segretario Generale – Presidente
- Marco Luni – Responsabile del II Settore - Componente

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

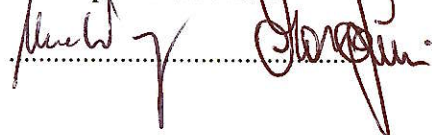
- FP CGIL
- CISL FP
- UIL FPL **ASSENTE**
- CSA RAL **ASSENTE**

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune di Porto Viro, nella persona dei sig.

- Bonafè Roberta
- Bonafè Veronica
- Pregnolato Michele

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Porto Viro per il triennio 2023/2025.

Per la parte datoriale



Per la parte sindacale

la R.S.U.



Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:

CISL FP 

CGIL FP ... **DELEGA ALLA RSU AZIENDALE (VEDI ALLEGATO)**

UIL FPL 

CSA RAL 

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1


Campo di applicazione

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione di Porto Viro, compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto riguarda il periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025 per la parte giuridica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica, o la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il 31 marzo.
3. 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.
4. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei CCI e/o accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto. Restano in vigore tutti gli istituti non trattati nel presente CCI.
5. Su richiesta di una delle parti, le stesse si incontrano, in sede di delegazione trattante, per una verifica dell'applicazione del presente CCI.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a stylized signature in the center, and several smaller signatures and initials on the right.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art.3

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli della parte datoriale e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal D.lgs. n. 165/01 e s.m.i., nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e promuovere l'informazione, il confronto e la contrattazione integrativa.
2. L'Amministrazione fornirà preventivamente tutte le informazioni, inclusi gli aspetti finanziari, riguardanti gli atti e le procedure relative al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alle variazioni delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza e alla prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché ai trasferimenti di attività o servizi, anche nel caso di appalti, convenzioni o altre forme previste dalla legge.

Art. 4

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali. Essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti, ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7 del CCNL 2019/2021, sulle materie previste dall'articolo 4 dello stesso CCNL.
2. Eventuali comunicazioni sindacali, su richiesta della RSU o delle OO.SS. aventi titolo, saranno oggetto di informazione, a tutti i dipendenti, da parte degli uffici preposti dell'Amministrazione.

Art. 5

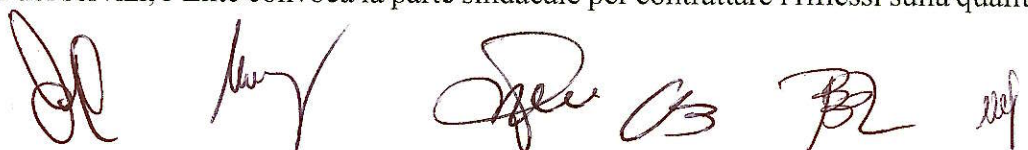
Confronto

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.
2. Il confronto si attiva secondo le previsioni dell'articolo 5 del CCNL 2019/2021.

Art. 6

Contrattazione collettiva decentrata integrativa

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale, in una sessione negoziale che deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Almeno 5 giorni prima dell'inizio della sessione, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo.
2. Ogniqualevolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente convoca la parte sindacale per contrattare i riflessi sulla qualità



del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, su iniziativa di una delle parti, si attiveranno degli incontri per effettuare le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 7 Assemblea sindacale

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare ad assemblee sindacali, per 12 ore annue per ciascun dipendente. Il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario.
2. Per garantire il regolare svolgimento dell'assemblea, l'Amministrazione metterà a disposizione un locale idoneo.
3. Le RSU e/o le OO.SS. comunicheranno almeno 3 giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa, fatti salvi eventuali motivi di urgenza, per i quali i tempi di comunicazione potranno essere inferiori.
4. L'assemblea potrà coinvolgere la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali.
5. Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento presso il luogo dove si tiene l'assemblea stessa e dove registrerà l'orario di inizio e fine.
6. Qualora l'assemblea si tenga in videoconferenza, il personale è autorizzato all'utilizzo dei mezzi forniti agli uffici.

Art. 8 Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta, formulata anche da uno solo dei soggetti sottoscrittori, per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. La richiesta di convocazione della delegazione trattante deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
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 sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Articolo 9 Norme di Garanzia per i servizi pubblici essenziali

1. Nel caso di proclamazione di un'unica giornata di sciopero del personale, tenuto conto delle previsioni della Legge n. 146/90 e s.m.i., che intendono assicurare esclusivamente la continuità dei servizi normalmente garantiti in via continuativa per tutti i giorni della settimana, non sarà attivato il contingente minimo di personale.
2. Nel caso di scioperi indetti per due giorni consecutivi, saranno assicurati, a partire dalla seconda giornata, unicamente i seguenti servizi, per le prestazioni e con le modalità indicate nella tabella sottostante:



<i>Servizi o Uffici</i>	<i>Funzioni essenziali</i>
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di morte
Servizio Elettorale	Per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti
Polizia Municipale	Attività richiesta dall'A.G. e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio
Servizio personale - Solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata e nei giorni tra l'8 e il 22 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni)	Pagamento delle retribuzioni Compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali

In riferimento ai servizi forniti dal Comune tra quelli indicati nel presente comma, si individuano i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero:

Servizi	Aree	Profili Professionali	N.
Stato Civile	Istruttori	Istruttore Amministrativo	1
Elettorale	Istruttori e Funzionari e dell'EQ	Istruttore Amministrativo e Funzionario ed EQ	2
Polizia Locale	Istruttori e Funzionari e dell'EQ	Agente di P.L. e Funzionario ed EQ	3
Servizio Personale	Istruttori	Istruttore Amministrativo	2

3. I responsabili di area, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti di cui al comma precedente adottando, ove possibile, criteri di rotazione.

4. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero, il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove possibile.

5. È fatto divieto ai responsabili di area, di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

6. I responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo.

7. Le rappresentanze sindacali, che indicano azioni di sciopero, ne daranno comunicazione all'Amministrazione con il preavviso previsto dalle norme e dagli accordi sindacali in materia, precisando la durata dell'astensione dal lavoro.

8. Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle clausole del CCNL in materia e alla Legge n. 146/90 e s.m.i.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 10 Norme di prima applicazione

Secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL 2019-2021, i criteri per le procedure valutative delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 13, comma 6, sono fissati sulla base dei seguenti elementi:

AREA \ CRITERI	Operatori -> Operatori Esperti	Operatori Esperti -> Istruttori	Istruttori -> Funzionari ed E.Q
	punteggio max	punteggio max	punteggio max
Esperienza maturata nell'area di Provenienza (art. 13 comma 7 lett a)	50	45	40
Titoli di studio (art. 13 comma 7 lett b)	20	20	20
Competenze Professionali (art. 13 comma 7 lett c)	20	25	30
Valutazione Positiva Performance	10	10	10
Totale	100	100	100

L'Amministrazione comunale si doterà di apposito regolamento attuativo.

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.

2. I differenziali stipendiali sono attribuiti mediante procedura selettiva di area, 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:

a) Alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali possono partecipare i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica: ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

3. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- a) 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. Peso attribuito pari al 40%. Per la valutazione del personale proveniente da altri Enti, con graduazioni diverse, o qualora il sistema di valutazione venga modificato, si procede ad una armonizzazione dei punteggi, con un sistema proporzionale, in riferimento al sistema di valutazione in essere.
 - b) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Peso attribuito pari al 40%
 - c) capacità professionali. Attività formativa di almeno tre ore nell’ultimo triennio. La formazione deve essere organizzata dall’Ente. Peso attribuito pari al 20%
4. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3%.
5. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi precedentemente determinati, sono:
- a) maggiore anzianità presso l’Ente;
 - b) maggiore età anagrafica.



The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'Muz' and a smaller signature below it that looks like 'DL'. In the center, there are initials 'CB'. To the right, there is a signature that looks like 'Z' and another one above it that looks like 'orf'. At the bottom of the page, there are some very faint, illegible handwritten marks.

TITOLO IV

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 12

Conferimento e revoca incarichi per le elevate qualificazioni

Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dal Sindaco per un periodo minimo di 1 anno e massimo di 3 anni, con atto scritto e motivato, secondo quanto previsto dal vigente Regolamento comunale per la graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione.

Art. 13

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

Con riferimento agli incarichi relativi all'area delle EQ di cui al precedente articolo, la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato avviene secondo i criteri previsti dal vigente Regolamento comunale per la graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione.

TITOLO V

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i seguenti servizi:

- Servizi Demografici

Il dipendente, che ne faccia richiesta al Responsabile di riferimento, potrà svolgere servizio su sei giorni settimanali previa autorizzazione espressa.

Ogni eventuale variazione dell'orario ordinario di lavoro sarà oggetto di confronto.

2. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa di dieci minuti ai sensi dell'art 34 CCNL 2019/2021, salvo quanto previsto dall'art. 35 CCNL 2019/2021.

9. Gli attuali regolamenti in materia di orario di lavoro saranno oggetto di modifica e/o integrazione su richiesta della parte sindacale, previo confronto.

ART. 15

Lavoro a tempo parziale - Aumento del contingente di personale

In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei seguenti casi:



- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 16 **Orario di lavoro straordinario**

1. L'Ente, entro il mese di febbraio, provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
 2. L'Ente fornisce alla RSU, entro il mese di maggio e di settembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario, distinti per i diversi servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. A gennaio dell'anno successivo, verranno comunicati i dati definitivi dell'anno precedente.
- L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta disponibilità delle relative risorse economiche.
 - Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata (banca delle ore).

Art. 17 **Turnazioni**

1. Nel caso di attuazione delle turnazioni, il personale in turnazione deve essere informato dal Responsabile di riferimento, entro il giorno 15 del mese precedente, della turnazione programmata per il mese successivo.
2. Le turnazioni potranno essere modificate solo in casi eccezionali, previo assenso del lavoratore.

Art. 18 **Orario di lavoro flessibile**

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:



- a) le fasce temporali di flessibilità sono determinate in base alle fasce obbligatorie di compresenza del personale in servizio e dell'orario di apertura al pubblico:
 orario antimeridiano: compresenza obbligatoria dalle 08.30 alle 13.30
 orario pomeridiano: compresenza obbligatoria dalle 15.00 alle 17.00
- b) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- c) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili (*es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc. ...*)
- d) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

2. 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, per 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 CCNL 16/11/22;
 - 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.
3. Il personale deve assicurare la copertura giornaliera dell'orario di lavoro previsto nella fascia di compresenza.
 4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'orario flessibile deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile.
 5. Il personale del Comando di Polizia Locale svolge il servizio su cinque giorni settimanali, organizzato secondo il principio "dello scivolamento di orario" nel calendario.

Art. 19 **Festività infrasettimanali**

In applicazione dell'articolo 30 CCNL 2019/2021, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista dà diritto, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista del 100%.

Art. 20 **Formazione**

1. L'Ente, in sede di confronto provvede a definire entro il mese di marzo, il programma annuale delle attività formative e di aggiornamento. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale contenute nel PIAO. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione.
2. Nel rispetto del principio di pari opportunità tra tutti i lavoratori, i piani formativi dovranno coinvolgere tutto il personale.
3. I piani di formazione dovranno essere comunicati preventivamente alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione, al fine di attivare l'eventuale confronto.
4. 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 e la

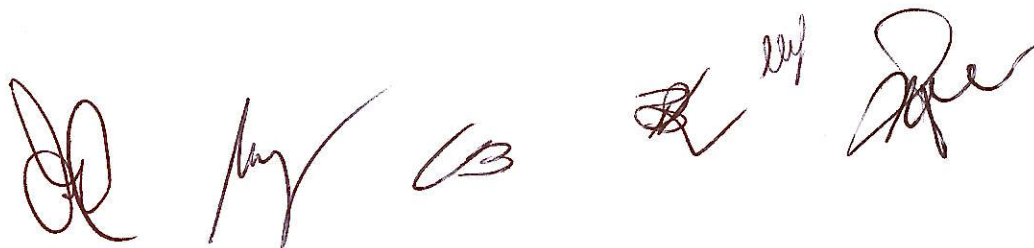
fruizione del buono pasto. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario, escluso il tempo di viaggio riconosciuto come orario di lavoro ma non liquidabile come straordinario.

5. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale.

Art. 21 Copertura Assicurativa

1. Ai sensi dell'art. 58, comma 6, del CCNL 2019/2021, nei limiti dello stanziamento di bilancio e nel rispetto delle effettive capacità di spesa, viene stipulata una apposita polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.

2. Per quanto non espresso nel presente CCI, si rimanda al CCNL 2019/2021



TITOLO VI

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art.22

Indennità di funzione

1. Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori, che, a seguito di provvedimento formale del Comandante di Polizia Locale, svolgano attività di coordinamento e controllo di gruppi di lavoro, l'ammontare dell'indennità di funzione è calcolata fino a un massimo di Euro 3.000,00, tenendo conto, ai sensi del successivo art. 32 del presente CCI, del:

- a) grado di responsabilità assegnato;
- b) complessità attività istituzionali svolte.

Art. 23

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Visto l'art. 208, commi 2 e 4, del D.lgs. n. 285/1992 e successive modificazioni, che prevede di destinare quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal Codice a misure di assistenza e previdenza per il personale del Corpo di Polizia Municipale;
2. Richiamato l'art. 98 comma 1 lettera a) del CCNL 2019/2021, al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale, a partire dalla data di assunzione, sono riconosciuti i contributi datoriali al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.
3. La quota pro-capite da destinare ad ogni singolo operatore, è fino a un massimo euro 2.000,00 su base annua. Si terrà conto dell'eventuale prestazione lavorativa ridotta per effetto del contratto di lavoro a tempo parziale e dei periodi di assenza che non sono soggetti a contribuzione previdenziale obbligatoria.
4. Le somme destinate al fondo, sono stanziare annualmente in apposito capitolo di spesa e saranno oggetto di adeguamento in ragione della variazione numerica nella dotazione organica del Corpo di Polizia Locale.
5. Annualmente verrà trasmesso ai destinatari l'estratto conto dei versamenti effettuati.

Art. 24

Indennità di servizio esterno

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è pari ad € 2,00. Per attività prestata in orario serale, notturno o festivo, l'importo è pari ad € 2,50. Per le attività prestate in orario notturno festivo è pari ad € 3,00.



TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 25

Fondo risorse decentrate

1. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, entro il termine massimo del 31 marzo, e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni o chiedere un incontro in merito.
2. L'importo delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 80 comma 2 lettere a e b del CCNL 2019/2021 è pari alle somme che residuano dalle previsioni di utilizzo definite in sede di contrattazione integrativa per tutti i restanti istituti previsti dal citato comma 2. Tale importo è ripartito nel seguente modo:
3. Alla performance organizzativa di Ente è destinato il 10% delle risorse relative alla performance.
4. Alla performance organizzativa di Settore è destinato il 60% delle risorse relative alla performance.
5. Alla performance individuale (comportamenti organizzativi) è destinato il rimanente 30% delle risorse relative alla performance.

Art.26

Performance organizzativa di Ente

1. La valutazione della performance di Ente misura il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati trasversalmente agli uffici e ai servizi con riguardo all'amministrazione considerata nel suo complesso. La performance organizzativa di Ente è rappresentata dalle misure di alcuni valori-obiettivo caratteristici dell'Ente. La quota di premio erogata a tale titolo è attribuita proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, in modo trasversale, a tutti gli uffici e servizi dell'Ente.
2. Gli obiettivi della performance organizzativa di Ente sono comunicati formalmente ai lavoratori entro il mese di febbraio dell'anno di realizzazione degli stessi.
3. Le risorse, relative alla performance di Ente, non erogate costituiscono resti utilizzabili per l'anno successivo.

Art.27

Performance organizzativa di Settore

1. La valutazione della performance organizzativa di Settore misura il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati agli uffici e ai servizi. La quota di premio erogata a tale titolo è attribuita proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria unità operativa.
2. Gli obiettivi della performance organizzativa di Settore sono comunicati formalmente ai lavoratori entro il mese di febbraio dell'anno di realizzazione degli stessi.
3. Le risorse, relative alla performance organizzativa di Settore, non erogate costituiscono resti utilizzabili per l'anno successivo.



Art 28

Performance individuale (comportamenti organizzativi)

1. Le risorse destinate alla performance individuale (comportamenti organizzativi) sono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, in relazione alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali di ciascun dipendente.
2. Gli obiettivi della performance individuale sono comunicati formalmente ai lavoratori entro il mese di febbraio dell'anno di realizzazione degli stessi.
3. Le risorse, relative alla performance individuale, non erogate costituiscono resti utilizzabili per l'anno successivo.

Art. 29

Differenziazione del premio individuale

A una unità del personale che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale pari al 20% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Nel caso di parità tra due o più dipendenti il premio di cui al presente articolo non viene erogato.

Art. 30

Indennità condizioni di lavoro

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 70 bis del CCNL 2016/2018 del comparto Funzioni locali, è corrisposta una unica indennità per compensare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità è corrisposta ai dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio, disagio o il maneggio di valori e verrà riconosciuta nelle giornate di presenza in servizio
3. L'indennità per il disagio è determinata, sulla base dei criteri indicati dall'art. 70 bis comma 3 del CCNL, nella misura di 2,00 euro al giorno.

Si individuano, a titolo esemplificativo, i seguenti fattori rilevanti di disagio, connessi a prestazioni rese in condizioni disagiate rispetto a:

- condizioni ambientali;
 - esposizione agli agenti atmosferici;
 - frequenti spostamenti sul territorio (messi notificatori);
 - particolari tipologie di orari di lavoro (agenti di polizia locale con "scivolamento di orario" nel calendario);
 - attività con un'utenza particolarmente critica (assistenti sociali nei giorni di servizio esterno).
4. L'indennità per il rischio è determinata, sulla base dei criteri indicati dall'art. 70 bis comma 3 del CCNL, nella misura di 3,00 euro al giorno.
 5. Le prestazioni di lavoro che danno diritto all'indennità, con specifico riferimento al rischio sono le seguenti:

utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), uso di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc.... complessi ed a conduzione rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; o traumi di qualunque natura (personale operaio);



prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (personale operaio);

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti dalle attività a contatto con impianti elettrici; od altri impianti potenzialmente pericolosi (personale operaio).

6. L'indennità per il maneggio valori è determinata, sulla base dei criteri indicati dall'art. 70 bis comma 3 del CCNL, nella misura di 2,00 euro al giorno.

7. Le prestazioni lavorative che danno diritto all'indennità, con specifico riferimento al maneggio di valori di cui all'art. 70 bis comma 1 lett. c) del CCNL 2016/2018, sono quelle relative ad attività di gestione di valori di cassa, denaro, valori bollati, titoli di credito e altro genere di valori, per i giorni di effettivo maneggio.

L'indennità è attribuita annualmente ai dipendenti nominati formalmente agenti contabili e obbligati a rendere il rendiconto annuale.

Art. 31

Compensi derivanti da norme di legge

Con riferimento ai Piani di razionalizzazione, le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive, certificate a bilancio e dall'Organo di revisione, siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio

Art. 32

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

I) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, 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 nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

a. 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;

b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);



- c. 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;
- d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- g. 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;
- h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti;
- m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vicesegretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vicesegretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

II) 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;

III) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Servizio Personale, sentita la Conferenza dei Responsabili di Settore, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, di importo non superiore a € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i criteri di seguito indicati.

2. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 400,00

Punti	da	40	a	49	Max	€. 100,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 200,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 300,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 400,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.500,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 2.500,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Responsabile del Settore	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI NON TITOLARI DI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

Punti da 40 a 49	Max €.	500,00
Punti da 50 a 69	Max €.	1.500,00
Punti da 70 a 89	Max €.	3.000,00
Punti da 90 a 100	Max €.	4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari non titolari di EQ: 100

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**.

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 mensilmente.

4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Handwritten signatures and initials in brown ink, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials and smaller signatures on the right.

TITOLO VIII

BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 33

Welfare integrativo

1. Le parti, in base alle normative di legge, che includono la spesa per il *Welfare* integrativo nell'ambito delle risorse decentrate e nei limiti del trattamento accessorio, si impegnano a promuovere l'attivazione di Piani di welfare integrativo a favore del personale per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
2. Si rinvia a specifica sessione negoziale la definizione delle misure e delle azioni per l'attuazione di quanto previsto dal comma 1.

Art. 34

Salute e sicurezza

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Su richiesta della parte sindacale, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS, per una verifica dell'applicazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
3. In tali incontri, l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate, nel rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
4. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà alla parte sindacale tutte le informazioni relative a:
 - infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali;
5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza, oltre a quello dell'infortunio.




TITOLO IX

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 35

Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.



Three handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first signature is a stylized 'P'. The second signature is 'M' with 'CS' written above it. The third signature is 'P' with 'CS' written above it.



Via Calatafimi 1/b 45100 Rovigo
@ fp.ro.brenga@veneto.cgil.it
PEC fp@pec.cgilrovigo.it
Tel: 3405614635

Rovigo, 12/12/2023

Al Segretario Generale
Comune di Porto Viro

Sede

Oggetto: delega alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo parte normativa giuridica 2023/2025 e parte economica 2023.

Il sottoscritto Pasquale Brenga, a nome della Segreteria della FP CGIL di Rovigo, con la presente conferisce delega all'RSU Veronica Bonafè, al fine di sottoscrivere, in nome e per conto della nostra Organizzazione sindacale, i contratti in oggetto.

Si coglie l'occasione per porLe distinti saluti.

Per la Segreteria FP CGIL Rovigo



