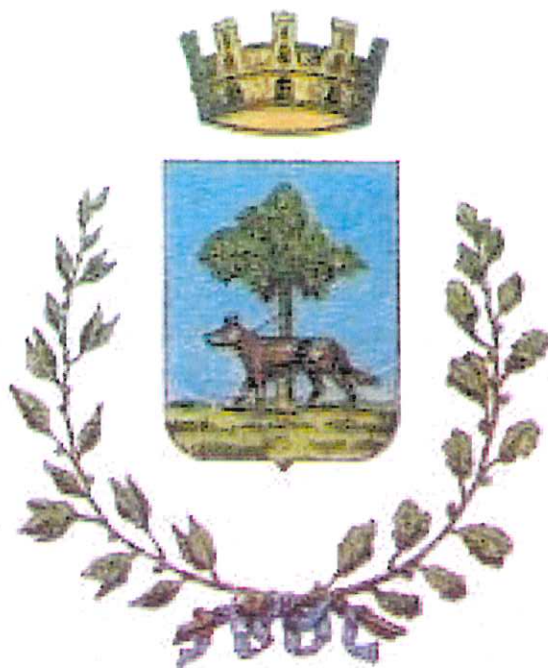


COMUNE di CODOGNO

Provincia di Lodi



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Triennio normativo 2023/2025

FIRMATO IL 19 DICEMBRE 2023

A collection of handwritten signatures in blue ink, including several stylized initials and full names, located in the bottom right corner of the document.

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. relativamente alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, nonché a seguito della deliberazione n. 285 del 4 dicembre '23, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente triennio 2023-2025

il giorno 19 dicembre 2023 alle ore 14.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

composta dal Presidente, Dr.ssa Elena Noviello nonché dai Responsabili dei Servizi finanziari, Dr. Francesco Bordin, e del Servizio organizzazione e personale, Dr.ssa Patrizia Bardi

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:
F.P. CGIL – UIL F.P. – CISL F.P. – C.S.A. REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA, NELLE PERSONE DEI SIGG.

Boninsegna Simona – Bresciani Oscar – Narra Marta – Palazzina Pieraugusto – Simona Burgazzi

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Codogno

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato- da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 249 del 24 ottobre 2022;
 - f) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Codogno e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato purché con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

3. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che danno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
4. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal mese successivo alla sua sottoscrizione, ivi compresi gli aspetti economici
5. La sua durata è triennale salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio, a richiesta delle parti;
 - la volontà congiunta delle parti di rivederne le condizioni.
6. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
7. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
8. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
9. Il presente CCDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso; tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 3

Sistema delle relazioni sindacali

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, venga verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.
1. Nel caso sorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature with 'PR' and 'SM' on the right.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e, ove possibile e convenuto, sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva all'adempimento di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, previa acquisizione del consenso delle parti interessate.

Art. 4

Nuovo sistema di classificazione

1. Ai sensi degli artt. 12 e 13 del CCNL 16 novembre 2022, tutto il personale alle dipendenze del comune di Codogno è transitato nelle nuove aree a far data dal 1 aprile 2023, con i conseguenti effetti sulla struttura delle retribuzioni.
2. Ai sensi dell'art. 12 del CCNL 16 novembre 2022 sono stati definiti mediante confronto con le Organizzazioni sindacali i nuovi profili professionali che andranno a decorrere dalla data di recepimento all'interno del vigente Regolamento di Organizzazione Uffici e Servizi, allegati sub a) al presente CCDI.

Art. 5

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 nonché all'art 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL16/11/2022, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" predefiniti contrattualmente per ogni area, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano la prosecuzione della validità dell'accordo sottoscritto in data 15 dicembre 2021 per le progressioni orizzontali valevole sul triennio precedente, allegato al CCDI di parte economica anno 2021. Alle somme stanziare dall'accordo richiamato, le parti concordano di destinare in aggiunta l'incremento previsto all'art. 79 comma 1 lettera b) del CCNL 16 novembre 2022 pari a € 84,50 a dipendente al 31/12/2018 calcolato in € 7.689,50.
4. I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel limite in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.
5. Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.
6. Qualora tra i dipendenti aventi diritto ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione viene



congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

7. Nell'anno 2024 le parti concordano di rivedere la graduazione e il peso degli elementi che concorrono a formulare la graduatoria di merito così come stabiliti nell'allegato A al Contratto decentrato economico 2021.

Art. 6 **Progressioni verticali**

1. L'Amministrazione attuerà nel biennio 2024 – 2025 un piano di progressioni verticali destinato a riqualificare le seguenti categorie di personale:

1/a – Educatrici asilo nido oggi inquadrate in categoria Istruttori inquadrandoli come funzionari;

1/b – le figure di operatori inquadrandoli come operatori esperti.
2. Per entrambe le categorie i passaggi avverranno in presenza dei requisiti stabiliti dal comma 6 dell'art 13 - CCNL 16 novembre 2022 in base alla tabella C di corrispondenza.
3. Le suddette progressioni saranno equamente ripartite nel biennio in base all'anzianità di servizio presso il Comune di Codogno.
4. Nell'ultimo anno di validità del presente contratto, l'amministrazione comunale si riserva la facoltà di procedere ad attivare un ulteriore limitato numero di progressioni verticali nei confronti di personale di categoria Istruttore che occupi posizioni strategiche all'interno dell'organigramma dell'ente al fine del raggiungimento dei risultati, e la cui valutazione attesti un comportamento produttivo per l'ente.
5. Tutte le suddette progressioni saranno effettuate entro il limite stabilito dal comma 8 dell'art 13 - CCNL 16 novembre 2022.

Art. 7

Criteri generali per la determinazione per la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti quali criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q. quelli previsti per le Posizioni Organizzative all'art. 34 del vigente Regolamento di Organizzazione di Uffici e Servizi nonché dell'allegato 9 al regolamento stesso "*Ciclo della performance*", in combinato disposto con i contenuti della deliberazione di Giunta comunale n. 76/2011 avente ad oggetto "*Adozione nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*".

Art. 8

Quantificazione delle risorse incentivanti

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che



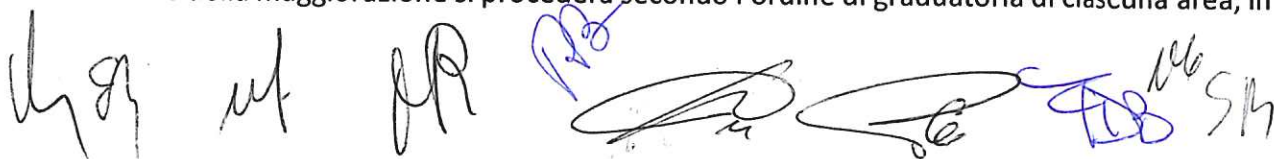
potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del , CCNL 16/11/2022.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui al predetto art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 vengono stanziare come da determinazione di costituzione del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL 16/11/2022L, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo da ripartire.

Art. 9

Premi correlati alla performance

1. Quanto residua del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse obbligatorie nonché delle risorse finalizzate a premiare le particolari responsabilità e l'indennità di funzione, come conguagliato a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale è definito nel vigente allegato 9 al Regolamento di funzionamento uffici e servizi, denominato "*Ciclo della performance*" e approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 30/2011, in combinato disposto con i contenuti della deliberazione di Giunta comunale n. 76/2011 avente ad oggetto "*Adozione nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*".
3. E' attribuita una maggiorazione almeno del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. A tale finalità è destinata la somma eccedente la distribuzione della performance individuale nell'anno di riferimento, nella misura comunque minima del 5% del fondo di cui al comma 1.
4. La somma disponibile per la maggiorazione del premio come sopra determinata è distribuita tra i settori dell'ente secondo il seguente meccanismo di calcolo: somma disponibile diviso il numero totale del personale dipendente oggetto di valutazione, da moltiplicarsi, per ogni settore per il personale oggetto di valutazione allo stesso assegnato, con arrotondamento per difetto ovvero per eccesso. Per ogni settore non sarà possibile attribuire la maggiorazione a una percentuale superiore al 30 % del personale arrotondata per difetto. Tra il suddetto personale sarà suddiviso l'intero budget assegnato al settore di appartenenza.
5. Per l'attribuzione della maggiorazione si procederà secondo l'ordine di graduatoria di ciascuna area, in



base ai seguenti criteri:

- a. valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b. in caso di parità, formazione di graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito secondo la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c. in caso di ulteriore parità, prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione negli anni precedenti fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
6. La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance sia individuale che organizzativa.

Art. 10

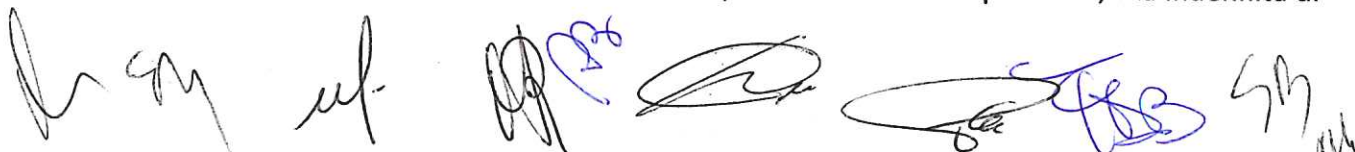
Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'amministrazione possono essere finanziate risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.
2. In sede di contrattazione integrativa è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) "*Fondo risorse decentrate: costituzione*" del CCNL 16/11/2022, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

Art. 11

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate con finalità obbligatorie

1. Le parti definiscono negli articoli seguenti i criteri per ripartire le somme finalizzate a retribuire ai seguenti istituti:
 - a) indennità condizioni di lavoro;
 - b) indennità di turno, indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale;
 - c) compensi per specifiche responsabilità;
 - d) indennità di funzione e indennità di servizio esterno;
 - e) compensi previsti da disposizioni di legge;
2. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance.
3. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
4. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.
5. In tale prospetto i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di



servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori allo stanziamento previsto, le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance.

Art. 12

Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, rientrano nel fondo delle risorse decentrate.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (e pertanto potenzialmente pericolose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

Attività esposta a rischio:

Grado di rischio	Indice di rischio basso	Indice di rischio medio	Indice di rischio alto	Indice di rischio molto alto
	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

4. Ai fini della pesatura del rischio si individuano quali rilevanti i fattori di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
5. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
6. Si tiene conto del rischio al lordo della riduzione operata dall'utilizzo dei DPI. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.
7. Tale indennità interesserà il personale con profilo professionale di operaio, sia esso operatore ovvero operatore esperto.
8. Valutazione del rischio: le parti convengono che il rischio individuabile presso il Comune di Codogno



possa ritenersi di grado medio.

Attività disagiata:

Grado di disagio	Indice di disagio basso	Indice di disagio medio	Indice di disagio alto	Indice di disagio molto alto
	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

9. Ai fini della pesatura del disagio si individuano quali rilevanti i fattori di seguito elencati:
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;
10. Tale indennità interesserà i dipendenti assegnati alla concreta gestione del servizio cimitero.
11. Valutazione del disagio: le parti convengono che il disagio individuabile presso il Comune di Codogno possa ritenersi di grado medio.

Maneggio valori

Maneggio valori	Fino a € 10.759,52	Fino a € 21.519,04	Fino a € 32.278,56	Oltre
	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

12. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo, agente contabile o sub-agente.
13. A seguito della fase di valutazione si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie. Il valore monetario unitario del singolo peso causale è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i pesi causali, da dividersi nuovamente per 256.



Totale pesi causali rischio: punteggio 2 x dipendenti 1 = 2
Totale pesi causali disagio: punteggio 2 x dipendenti 2 = 4
Totale pesi maneggio valori: punteggio 2 x dipendenti 1 = 2
Sommatoria dei pesi causali: 8
Valore monetario totale consuntivo anno 2022 € 2.065
€ 2.065,00 diviso 8 = € 258,13, successivamente diviso 256 = € 1,00

Per determinare il valore dell'indennità di ogni singolo dipendente si procede a moltiplicare il valore monetario del peso causale in precedenza ricavato per la somma dei pesi causali ottenuti da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore a € 1,00 non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei precedenti commi tenuto conto del limite massimo individuato, pari a € 10,00

Indennità giornaliera di rischio: € 1,00 x 2 = € 2,00

Indennità giornaliera di disagio: € 1,00 x 2 = € 2,00

Indennità giornaliera di maneggio valori: € 1,00 x 2 = € 2,00

La liquidazione di tale indennità è effettuata entro il mese successivo a quello della prestazione lavorativa.

14. Le parti convengono che l'importo delle singole indennità resti confermato per l'intero triennio di validità del presente contratto.

Art. 13

Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 22.11.2022.
2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 30, comma 8 del CCNL 22.11.2022, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
3. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, qualora la loro programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda la misura del 40% dei giorni di servizio.
4. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di disagio.
5. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
6. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
7. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e familiari previste



dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro notturni.

8. L'**indennità di turno** è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione effettivamente svolta.
9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
10. Le parti prendono atto che ai sensi di parere ARAN gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, c.5, del CCNL 14.09.2000.
11. Per la disciplina dell'indennità di **reperibilità** si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
12. Le parti concordano di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018.
13. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi; i relativi oneri sono a carico del fondo risorse decentrate.

Art. 14

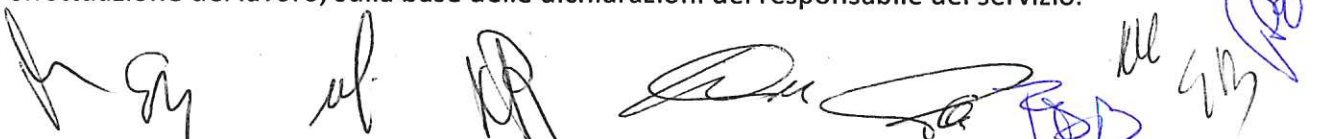
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Le risorse destinate al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità rientrano nel totale del fondo delle risorse decentrate.
2. L'indennità disciplinata in base all'art 84 del CCN 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. L'indennità è incompatibile con quella di funzione.
3. La sua attribuzione viene effettuata secondo la disciplina contenuta **nell'allegato A** al presente contratto.

Art. 15

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. L'indennità di cui al comma 1 compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Si considera giornata di servizio esterno quella in cui il dipendente abbia effettuato la prestazione lavorativa all'esterno per almeno il 70% dell'orario lavorativo.
3. La misura dell'indennità viene stabilita in € 3,00 al giorno.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 (indennità di vigilanza) e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata entro il mese successivo a quello di effettuazione del lavoro, sulla base delle dichiarazioni del responsabile del servizio.



Art. 16

Indennità di funzione per il personale della Polizia locale

4. Le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di funzione rientrano nel totale del fondo delle risorse decentrate.
5. L'indennità disciplinata in base all'art 84 del CCN 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. L'indennità è incompatibile con quella di funzione.
6. La sua attribuzione viene effettuata secondo la disciplina contenuta **nell'allegato A** al presente contratto.

Art. 17

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito e separato atto.
4. Le parti definiscono che i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.

Art. 18

Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

Art. 19

Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a 48.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including representatives of the union and the employer.

Art. 20
Welfare integrativo

1. Le parti valuteranno congiuntamente nel corso di validità del presente contratto decentrato normativo la possibilità di introdurre piani di welfare a favore del personale dipendente.

Art. 21
Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, tali compensi, in linea con la suddetta normativa e con i pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 22
Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
2. L'importo pro-capite annualmente destinato per il periodo di validità del presente contratto è pari a € 1.000,00, rapportato ai periodi di servizio con esclusione del periodo di prova.

Art. 23
Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;



- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento:
- alla salubrità degli ambienti di lavoro,
 - alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, I
 - alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio;
 - alle misure di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma;
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi**.

Art. 24

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le parti prendono atto che salva diversa vigente disposizione legislativa l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi

Art. 25

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.



La delegazione trattante di parte sindacale

F.P. – CGIL *Francesca D. Bello*

F.P. – CISL *Anna - 2001* *efatko ehyf.*

UIL – FPL *Maria Rosari*

CSA – Regioni autonomie locali

RSU

Simona Boninsegna

Maria Maria

[Signature]

Brescia - [Signature]

La delegazione trattante di parte pubblica

Il Segretario generale – Presidente

Dr.ssa Elena Noviello

Elena Noviello

Il Responsabile del Settore Finanziario

Dr. Francesco Bordin

[Signature]

La Responsabile del Servizio Personale

Dr.ssa Patrizia Bardi

Patrizia Bardi