



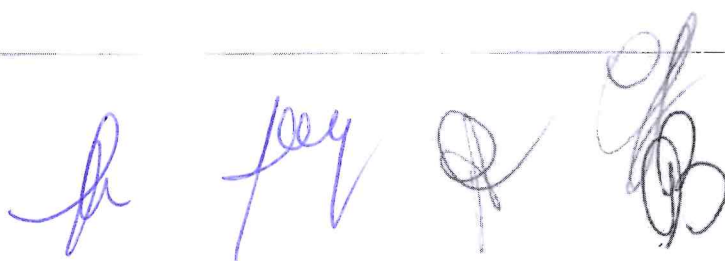
**PREINTESA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE
DEL COMUNE DI SAN CIPRIANO PO
RELATIVO AL TRIENNIO 2023 - 2025**

[Handwritten signatures in blue ink]

2

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
ART. 1 – PREMESSA.....	4
ART. 2 – OGGETTO E FINALITA'	4
ART. 3 – AMBITO DI APPLICAZIONE	4
ART. 4 – VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE	5
ART. 5 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE DISPOSIZIONI	5
TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	6
ART. 6 – OBIETTIVI E STRUMENTI	6
ART. 7 – CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO.....	6
ART. 8 – PREROGATIVE SINDACALI	6
TITOLO III - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI	8
ART. 9 – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO	8
TITOLO IV - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO	8
ART. 10 – MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	9
ART. 11 – RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE.....	9
TITOLO IV - ORARIO DI LAVORO.....	11
ART. 12– CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO	11
ART. 13 – DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO	11
ART. 14 – LAVORO STRAORDINARIO	12
ART. 15 – BANCA DELLE ORE	12
ART. 16 – CONTINGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	13
TITOLO V - TRATTAMENTI ECONOMICI.....	15
CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI	15
ART. 17 – COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE.....	15
ART. 18 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE	15
ART. 19 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	16
ART. 20 – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE	17
PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE	17
CAPO II – LE INDENNITA' ACCESSORIE	21
ART. 21– INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	21
ART. 22 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	22
ART. 23 – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	23
CAPO III – SEZIONE SPECIALE “DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE”	25
ART. 24 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	25
ART. 25 – CORRELAZIONI TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	26
CAPO IV – SEZIONE SPECIALE “POLIZIA LOCALE”	27
ART. 26 - INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO.....	27
ART. 27 – INDENNITA' DI FUNZIONE	27
TITOLO VI - ISTITUTI VARI	29
ART. 28 – WELFARE INTEGRATIVO	29
TITOLO VII	30
ART. 29 – DISPOSIZIONI FINALI.....	30



in materia.

2. Il presente CCI disapplica tutte le precedenti disposizioni contrattuali integrative in contrasto con le previsioni del presente CCI.

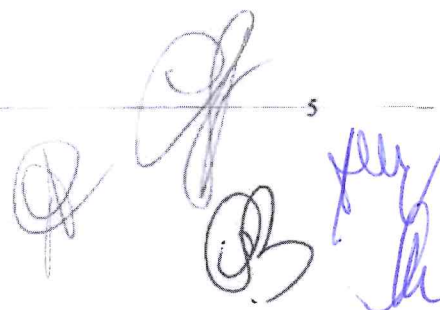
ART. 4 – VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE

1. Il presente CCI ha validità triennale, per il periodo 2023 – 2025, con decorrenza dalla data di stipula e sino al 31/12/2025, e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.
2. Con cadenza annuale possono essere negoziati, su richiesta di una delle parti firmatarie del presente CCI, i criteri di ripartizione delle risorse del fondo delle risorse decentrate tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Le parti si riuniscono con cadenza annuale e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, per verificare lo stato di attuazione delle norme contenute nel presente contratto. Tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel corso del suddetto periodo di validità, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), le parti si riuniscono per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

ART. 5 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE DISPOSIZIONI

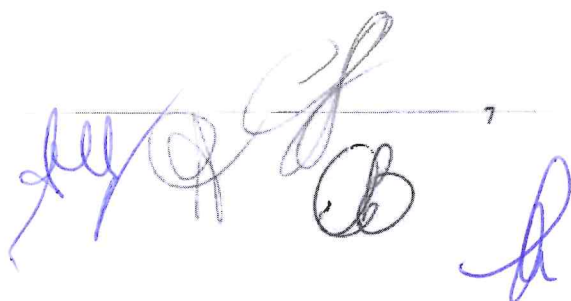
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta 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 in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

5



bacheca comunale per la pubblicazione e diffusione di materiale di interesse sindacale. L'amministrazione si impegna a dare attuazione a quanto indicato entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

3. L'attività sindacale all'interno dell'Ente è svolta, altresì, nel rispetto delle norme stabilite dallo Statuto dei lavoratori.

The image shows four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature is a cursive 'M'. The second is a cursive 'S'. The third is a cursive 'B'. The fourth is a cursive 'A'. There is a small number '7' written above the third signature.

ART. 10 – MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO²

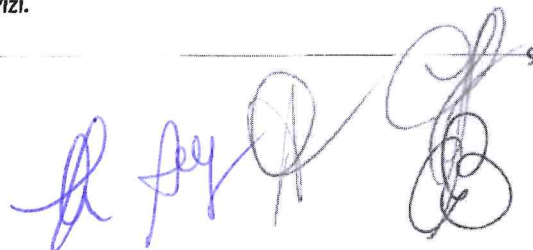
1. Le parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
2. La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'articolo 28 del citato D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro – correlato.
3. Il Comune di San Cipriano Po, aggiorna in caso di significative modifiche il Documento di valutazione dei rischi (DVR), nel quale sono individuati, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione; in particolare il Medico Competente provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria.
4. Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008, il Comune di San Cipriano Po informa, coinvolge e consulta il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) ed attua il piano di informazione e formazione in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso periodici moduli formativi destinati a tutto il personale.
5. Qualora, anche a seguito delle informazioni e consultazioni, ai sensi del comma 4, sia valutata la necessità di aggiornare o modificare la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro definita, ai sensi del presente articolo, le parti torneranno ad incontrarsi al fine di concordarne l'eventuale revisione.
6. Al fine di una più elevata qualità del lavoro, le parti convengono che particolare attenzione deve essere posta alla tematica concernente la prevenzione dello stress lavoro correlato e dei fenomeni di burn-out.

ART. 11– RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. In applicazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera t) del CCNL del 16/11/2022³, sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante:

²L'articolo 7, comma 4, lettera M) del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

³La norma contrattuale demanda alla contrattazione integrativa i riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.



TITOLO IV - ORARIO DI LAVORO

ART. 12- CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO,

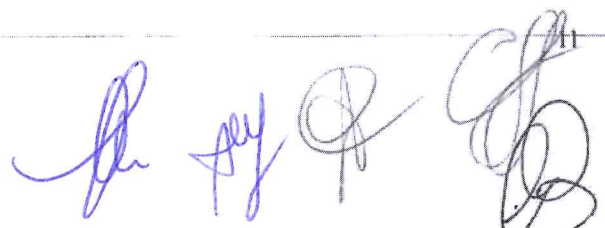
1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - la flessibilità consiste, stante le caratteristiche della struttura organizzativa dell'Ente, nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario, in accordo con il Responsabile di Area;
 - la fascia temporale di flessibilità è determinata in 30 (trenta) minuti in entrata ed uscita;
 - la fascia temporale di flessibilità non può sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Area;
 - la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e tempi concordati con il Responsabile di Area. Esso non incide sul monte ore annuale dei permessi brevi.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile i dipendenti che si trovano nelle condizioni espressamente indicate all'articolo 36, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.

ART. 13- DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO,

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali (per il personale a tempo pieno) ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Le parti si impegnano a rispettare le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003, per le quali la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.

⁴L'articolo 7, comma 4, lettera P, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di fornire i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

⁵L'articolo 7, comma 4, lettera R, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di individuare le ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 22, comma 2.



proponendo, eventuali, finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

ART. 16- CONTINGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE⁸

1. Ai sensi dell'articolo 53, commi 2 e 8, del CCNL del 21/5/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area di inquadramento (esclusi gli incaricati di EQ), fino ad un ulteriore 25%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente di cui al comma 1, viene data precedenza al personale che si trovi nelle condizioni espressamente indicate nell'articolo 53, comma 9, del CCNL del 21/5/2018.
4. Ai sensi dell'articolo 53, comma 10, del CCNL del 21/5/2018, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti che si trovano nelle ipotesi previste dall'articolo 8, commi 3 e 7, del d.lgs. n.81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente di cui al comma 1 del presente articolo.

⁸L'articolo 7, comma 4, lettera N, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

TITOLO V - TRATTAMENTI ECONOMICI

CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI

ART. 17– COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

1. La determinazione delle risorse da destinare ai premi correlati alla *performance*, 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. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, anche in applicazione a quanto previsto dall'articolo 8 del CCNL del 16/11/2022, l'Amministrazione provvede, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione finanziaria, alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate entro il primo bimestre dell'anno di riferimento.

ART. 18– CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE,

1. Il Fondo delle risorse decentrate è destinato ai seguenti utilizzi:
 - a) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e INDIVIDUALE corrisposti in base ai criteri disciplinati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'Ente¹⁰;
 - b) COMPENSI PER TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI (indennità e compensi specifici);
 - c) PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE;
 - d) INDENNITÀ DI COMPARTO;
 - e) ATTUAZIONE PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO, ove previsti.
2. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, ad eccezione di quelle a carattere storico e vincolato, verrà contrattata annualmente nel rispetto dei limiti del fondo delle risorse decentrate previsti dalla legge.
3. In sede di contrattazione integrativa annuale sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate le parti dovranno verificare il rispetto di quanto indicato all'articolo 80, comma 3, del CCNL

⁹L'articolo 7, comma 4, lettera A) del CCNL del 16/11/2022 rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile.

¹⁰Articolo 8 del D.Lgs 150/2009, così come modificato dall'articolo 5 del D.Lgs 74/2017 "Sistema di misurazione e valutazione della performance" - Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

previo confronto con il/i Responsabile/i che lo hanno avuto in forza nel corso dell'anno, al fine di pervenire ad un'unica valutazione.

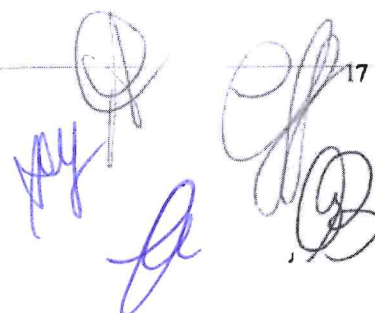
6. La valutazione, ai fini della performance individuale, è effettuata per il personale con un periodo di presenza effettiva in servizio operativo pari ad almeno 90 giorni. Ai fini del calcolo dei predetti 90 giorni sono considerati giorni di effettivo servizio le giornate in lavoro agile, ferie, ex festività e i giorni di chiusura obbligatoria degli uffici a seguito di disposizione dell'amministrazione comunale. Il requisito minimo di partecipazione (90 giorni) si riferisce al personale dipendente a tempo pieno con articolazione su 5 giorni lavorativi alla settimana e, pertanto, da rapportare e riproporzionare in caso di articolazioni orarie diverse (*ad esempio per chi lavora su 6 giorni in parametro è 108*).
7. La corresponsione del premio performance individuale avviene in relazione al punteggio conseguito il base al vigente SMVP e parametrata all'orario settimanale di servizio osservato (proporzionalmente al part time): ad esempio *full time* = 1; *part time* 18 ore = 0,5;
8. In attuazione a quanto previsto dall'articolo 81 del CCNL del 16/11/2022, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal SMVP dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuale attribuiti al personale valutato positivamente. Il numero massimo di soggetti che potranno beneficiare della maggiorazione è definito n. 1 (una) unità¹². A parità di valutazione, la precedenza è riconosciuta al dipendente con il miglior punteggio conseguito nella valutazione dell'ultimo triennio e, in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio.

**ART. 20- CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE
PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE³**

1. La procedura per l'attribuzione del "differenziale stipendiale", che si configura come progressione economica all'interno dell'Area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, è finalizzata a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area di appartenenza.
2. L'attribuzione del differenziale stipendiale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto e l'indicazione del contingente di cui al successivo comma 3.
3. Ogni anno, in sede di contrattazione integrativa sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, viene definito il numero dei differenziali stipendiali da attribuire per ciascuna Area di inquadramento. Il contingente, determinato

¹²L'articolo 7, comma 4, lettera AE) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'articolo 81, comma 2 (differenziazione del premio individuale) e della quota limita di cui al comma 3.

¹³L'articolo 7, comma 4, lettera C) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.



B	ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale 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 Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.	30	n. 3 (tre) punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. Le frazioni superiori a 6 mesi sono considerate anno intero.	
C	CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.	10	C.1	n. 5 (cinque) punti per il possesso di titolo di studio superiori a quello richiesto per l'accesso. Si veda scheda di dettaglio.
			C.2	n. 5 (cinque) punti per corsi di formazione. Ad ogni corso è attribuito un punteggio di 0,5 punti. Sono utili ai fini della valutazione i corsi tenuti nel triennio di cui al criterio A. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro);

Scheda di dettaglio attribuzione punteggio criterio C.1			
AREA	TITOLO DI ACCESSO	TITOLI DA VALUTARE (max 2 punti)	
OPERATORI	Assolvimento dell'obbligo scolastico	Qualificazione professionale	0,5 punti
		Diploma	1 punti
		Laurea	2 punti
OPERATORI ESPERTI	Assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da specifica qualificazione professionale	Diploma	0,5 punti
		Laurea triennale	1 punti
		Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2 punti
ISTRUTTORI	diploma di scuola secondaria di secondo grado	Laurea triennale	1 punti
		Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	1,5 punti
		Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 punto per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti
FUNZIONARI	laurea triennale	Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio	1,5 punti

CAPO II – LE INDENNITA' ACCESSORIE

ART. 21– INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO¹⁴

1. In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/5/2018, così come modificato dall'articolo 84-bis del CCNL del 16/11/2022, è corrisposta un'indennità, denominata "condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento delle attività:
 - A. disagiate;
 - B. esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - C. implicanti il maneggio valori.
2. Il disagio (lettera A) si configura in una particolare situazione lavorativa che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore può risultare rilevante per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano in "via continuativa" alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in questione, stante la peculiarità organizzativa dell'Ente, le parti stabiliscono che al momento non esistono posizioni assimilabili al disagio.
3. Sono considerate attività a rischio (lettera B) quelle che comportano un'esposizione continua a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rinvenibili dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e dal parere del medico competente. L'amministrazione si impegna, tramite un apposito piano per la riduzione dei rischi, ad attuare tutte le misure e tutti gli strumenti necessari al fine di portare a una riduzione progressiva e misurabile dei rischi a cui sono esposti i dipendenti.
4. Il maneggio valori (lettera C) afferisce alla responsabilità nella gestione dei "valori di cassa" ovvero denaro contante, titoli che assumono valore monetario (come valori bollati e postali), buoni pasto cartaceo, buoni benzina, ecc.
5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori giornalieri:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno
A	RISCHIO	€ 1,00
B	MANEGGIO VALORI (media mensile di valori maneggiati sopra i 500,00 euro)	€ 2,50

6. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in questione per "giorno" di cui al precedente comma 5, si intende:
 - **RISCHIO**: giorno di effettivo servizio. Pertanto, non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa;
 - **MANEGGIO VALORI**: giorno di effettivo svolgimento delle attività. Pertanto, non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle

¹⁴L'articolo 7, comma 4, lettera D) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure delle indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui 70-bis entro i valori e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

motivato.

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 2.
5. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono automaticamente al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.
6. Per le specifiche responsabilità indicate al comma 2, del presente articolo, l'importo da corrispondere è il seguente:

Fattispecie di specifica responsabilità	importo	Contingente
derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe	€ 350,00	Max 1 unità

7. L'indennità di cui al presente articolo è riproporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato. Al fine del conteggio come mese di servizio prestato/utile si rende necessaria una prestazione lavorativa di effettiva presenza in servizio (fanno eccezione le assenze per ferie ed ex festività sopresse) superiore al 50% dei giorni lavorativi previsti nel mese di riferimento.

ART. 23 – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA¹⁶

1. Le parti rinviando al "Regolamento per la ripartizione del Fondo incentivante per le funzioni tecniche" di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, allegato alla presente preintesa ed oggetto di contrattazione decentrata integrativa.
2. In merito agli incentivi di cui all'articolo 43 della legge 449/1997 ("Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività") le parti danno atto che ai sensi del comma 3 del citato articolo per le "convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o **servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari**" il 50% dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, conseguiti dall'amministrazione erogante il "servizio aggiuntivo" costituisca economia di bilancio. Mentre ai sensi del successivo comma 4 le "prestazioni, **non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali**, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto", gli introiti vanno versati al bilancio dell'Ente per essere riassegnati, in misura non superiore al 30% per incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato degli incaricati di EQ assegnati ai centri di responsabilità che hanno effettuato la prestazione.

¹⁶L'articolo 7, comma 4, lettera G, demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

CAPO III – SEZIONE SPECIALE “DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE”

ART. 24– CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO¹⁷

1. Le parti prendono atto che le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di EQ (Posizione Organizzativa sino al 31/3/2023) sono contenute nel seguente atto:

- G.C. n. 20 del 27.02.2020 “CCNL del 21.05.2018 art. 13 comma 3. Graduazione delle posizioni organizzative. Approvazione della nuova pesatura e graduazione delle posizioni organizzative formulata dall'Organismo Unico di valutazione.”
- G.C. n. 28 del 21.04.2021 “Approvazione del sistema di valutazione della performance, vigente dall'anno 2021”.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 13, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1° aprile 2023 sono automaticamente ricondotti agli incarichi di EQ e gli stessi incarichi di posizione organizzativa, in quanto conferiti secondo la previgente disciplina di cui agli articoli 13 e seguenti del CCNL del 21/5/2018, proseguiranno fino alla naturale scadenza, con i valori di retribuzione di posizione in essere e senza alcuna riparametrazione degli stessi.

2. Nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incaricati di EQ, l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
- b) l'ammontare delle risorse come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera D) del presente comma, viene suddiviso tra gli incaricati di EQ sulla base della valutazione resa in base al SMVP vigente nell'Ente applicando la seguente formula:

$$F = V_p \times p.i$$

Dove:

F = retribuzione di risultato spettante;

V_p = Valore punto, che è determinato rapportando la pesatura della retribuzione di posizione (tenuto conto del valore complessivo effettivamente percepito) al valore totale da destinare alla retribuzione di posizione

p.i. = punteggio individuale

- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel PIAO – Sottosezione performance;

¹⁷L'articolo 7, comma 4, lettera V) del CCNL del 16/11/2022 rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

CAPO IV – SEZIONE SPECIALE “POLIZIA LOCALE”

ART. 26 - INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO¹⁹

1. L'indennità di cui all'articolo 100 del CCNL del 16/11/2022, denominata “Indennità di servizio esterno” compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa e non saltuaria od occasionale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera (resa anche in giorno non lavorativo) in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. È cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di vigilanza, con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva e con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità, attribuita per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, pari a € 2,00 giornaliero lordo;
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dall'attestazione del Responsabile in merito allo svolgimento dei servizi esterni e sul rispetto dei requisiti legittimanti l'erogazione.
5. In alcun modo è consentito il raddoppio del riconoscimento dell'indennità in questione per la medesima giornata.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

ART. 27 – INDENNITA' DI FUNZIONE²⁰

1. L'indennità di cui all'articolo 97 del CCNL del 16/11/2022 viene erogata al personale dell'Area degli Istruttori e dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

¹⁹L'articolo 7, comma 4, lettera E) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

²⁰L'articolo 7, comma 4, lettera W) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione del valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL del 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.

TITOLO VI - ISTITUTI VARI

ART. 28 – WELFARE INTEGRATIVO²¹

1. Le parti concordano di non destinare una quota parte del Fondo delle risorse decentrate alle politiche del *welfare integrativo*, così come previsto dall'articolo 82, comma 2, del CCNL del 16/11/2022. Le parti concordano di rinviare l'eventuale disciplina contrattuale integrativa in materia solo qualora a seguito di nuove disposizioni contrattuali o di legge o a seguito di indicazioni forniti dagli organi competenti (ARAN, RGS e DFP) sarà possibile disporre di risorse finanziarie per tali finalità, compatibilmente con le risorse di bilancio.

²¹L'articolo 7, comma 4, lettera H) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare integrativo*



COMUNE DI SAN CIPRIANO PO
PROVINCI DI PAVIA

**PREINTESA
DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMPARTO DEL COMUNE DI SAN CIPRIANO PO
SULL'UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023**

Il giorno 6 del mese di dicembre 2023 ha avuto luogo, presso la sede del palazzo comunale in Piazza Giacomo Matteotti 7, l'incontro tra la delegazione trattante di parte datoriale e delegazione sindacale (RSU e le OO.SS. territoriali rappresentative del Comparto delle Funzioni Locali) del Comune di San Cipriano Po.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo del Comune di San Cipriano Po relativo all'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate anno 2023.

la delegazione trattante di parte datoriale, rappresentata da:

- SILIBERTO SABRINA, in qualità di Presidente;
- BACCI CLAUDIA, in qualità di componente;

e la seguente RSU:

- GUAZZI ANNA MARIA;

e le seguenti Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali:

- FP CGIL: FIMIANI AMERICO;
- CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI: SCAGLIA GIULIANA;

Piazza Giacomo Matteotti, 7
27043 - San Cipriano Po (PV)



COMUNE DI SAN CIPRIANO PO
PROVINCI DI PAVIA

RISORSE STABILI	
INCREMENTO STABILE DELLE 83,20 EURO (dal 2019)	€ 291,20
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO CCNL 2016/2018	€ 106,60
ASSEGNI DI ANZIANITA' E AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - quota d'anno	
RISPARMI EX ART.2, COMMA 3, D.LGS. 165/2001	
QUOTA ANNUA INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI	
RIDUZIONE STRAORDINARI	
INCREMENTO STABILE DELLE 84,50 EURO (dal 2023)	€ 338,00
INCREMENTO IN CASO DI INCREMENTO STABILE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE - Art. 79, c. 1, lett. c) CCNL 16/11/2022 (a seguito di scioglimento Unione)	
DIFFERENZIALE PERO PERSONALE INSERVIZIO ALLA DATA DEL 01.01.2021	€ 162,50
INCREMENTI PER DIFFERENZE B.1/B.3 e D.1/D.3 - NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	€ 1.687,35
TOTALE RISORSE STABILI	€ 8.768,39

Decurtazioni	
RIDUZIONE PER TRASFERIMENTO DELLE FUNZIONI	
DECURTAZIONE PERMANENTE PREVISTE DALLA LEGGE - Art. 456 legge 147/2014	
RIDUZIONE PER RISPETTO LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO - Art. 23, c. 2 d.lgs. 75/2017	
TOTALE DECURTAZIONI	

TOTALE RISORSE STABILI AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	€ 8.768,39
---	-------------------

RISORSE VARIABILI	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE - art. 67, comma 3, lett. A) se attività ordinariamente rese	
RISPARMI CONSEGUITI E CERTIFICATI DERIVANTI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - art. 67, comma 3, lett. K)	€ 38,62
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - art. 67, comma 3, lettera C)	€ 699,20
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota parte anno di cessazione - art. 67, comma 3, lett. D)	
MESSI NOTIFICATORI - art. 67, comma 3, lett. F)	
PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - art. 67, comma 3, lett. G)	
INCREMENTI PER REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - art. 37, comma 3, lett. J)	
INCREMENTI PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - Quota parte anno di trasferimento - art. 37, comma 3, lett. K)	
INTEGRAZIONE 1,2% MONTE SALARI 1997 - art. 79, comma 2, lett. B)	641,91
INCREMENTO PER ADEGUAMENTO PER SCELTE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - art. 79, comma 2, lett. C)	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - art. 79, comma 2, lett. D)	
INCREMENTO DELL'0,22% MONTE SALARI 2018 - art. 79, comma 3 (anno 2023 e una tantum 2022)	€ 493,33
INCREMENTI UNA "TANTUM" (solo 2023) - art. 79, comma 5	€ 676,00
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - art. 80, comma 1	
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 2.549,06

TOTALE RISORSE STABILE	€ 8.768,39
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 2.549,06

Piazza Giacomo Matteotti, 7
27043 - San Cipriano Po (PV)



COMUNE DI SAN CIPRIANO PO
PROVINCIA DI PAVIA

(art. 80, comma 2, lett. G) del CCNL 16/11/2022)	
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE – INCENTIVI ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI (art. 80, comma 2, lett. G) del CCNL 16/11/2022)	€ 0,00
COMPENSI PER MESSI NOTIFICATORI (art. 80, comma 2, lett. H) del CCNL 16/11/2022)	€ 0,00
COMPENSI PER IL PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO (art. 80, comma 2, lett. I) del CCNL 16/11/2022)	€ 0,00
DIFFERENZIALI STIPENDIALI (art. 80, comma 2, lett. J) del CCNL 16/11/2022)	€ 650,00
PIANI WELFARE (art. 80, comma 2, lett. K) del CCNL 16/11/2022)	€ 0,00
INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO (art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022)	€ 0,00
INCENTIVI ECONOMICI PER LE ATTIVITA' ULTERIORI RISPETTO A QUELLE INDIVIDUATE NEL CALENDARIO SCOLASTICO PER IL PERSONALE EDUCATIVO	€ 0,00
INCENTIVO ECONOMICO A FAVORE DEL PERSONALE UTILIZZATO IN ATTIVITA' DI DOCENZA (articolo 7, comma 4, lett. AF) CCNL 16/11/2022)	€ 0,00
ASSEGNO AD PERSONAM" IN CASO DI PROGRESSIONE VERTICALE (articolo 15, comma 3, CCNL 16/11/2022)	€ 0,00
TOTALE PARTE REGOLATA DAL CONTRATTO	€ 2.796,84

Per l'anno 2023 la maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 81 del CCNL del 16/11/2022 e dell'articolo 19, comma 6 del CDI 2023/2025, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuale attribuiti al personale valutato positivamente. Il numero massimo di soggetti che potranno beneficiare della maggiorazione è definito n. 1 (una) unità. A parità di valutazione, la precedenza è riconosciuta al dipendente con il miglior punteggio conseguito nella valutazione dell'ultimo triennio e, in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio.

**VERIFICA DEL RISPETTO DELLA CONDIZIONE
DI CUI ALL'ART. 80, COMMA 3, CCNL DEL 16/11/2022**

Ai sensi dell'articolo 80, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere A (premi correlati alla performance organizzativa), B (premi correlati alla performance individuale), C (indennità condizioni lavoro), D (indennità di turno, di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14/9/2000), E (compensi per specifiche responsabilità), F (indennità di funzione) la **parte prevalente delle risorse variabili**, ad eccezione delle lettere C (risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge), F (risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000) e G (casa da gioco) del comma 3 dell'articolo 67 del CCNL del 21/5/2018 e, specificamente, alla performance individuale **almeno il 30% di tali risorse**.



COMUNE DI SAN CIPRIANO PO
PROVINCI DI PAVIA

ALLEGATO

DETTAGLIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		
Riordino contratti cimiteriali	€ 516,35	-
Totale	€ 516,35	

**ART. 4
FONDO LAVORO STRAORDINARIO**

Le parti prendono atto l'anno 2023 il fondo lavoro straordinario resta confermato nell'ammontare storicizzato pari a € 0,00.

**ART. 5
RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Per la rimodulazione e ridefinizione dell'indennità di P.O., si è provveduto con deliberazione di G.C. n. 20 del 27.02.2020 e n. 28 del 17.03.2021 a stabilire nel 15% la percentuale dell'indennità di risultato sul complesso del valore dell'indennità stessa e di quella di posizione.

Le parti hanno altresì convenuto di destinare all'aumento del Fondo P.O. l'importo di € 264,04 derivante dall'applicazione dell'art. 79, comma 3, del CCNL 16.11.2022. La percentuale da destinare alla retribuzione di risultato sulle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 16.11.2022, è del 53,33%.