

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI PONTE SAN PIETRO TRIENNIO 2023-2025
E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023**

Richiamata la deliberazione n. 202 del 26.10.2023, con la quale la Giunta Comunale ha impartito alla parte pubblica le direttive per la definizione dei vincoli di ordine finanziario e delle priorità per il C.C.D.I. 2023/2025, nonché per l'utilizzo delle risorse decentrate 2023.

Considerato che in data 13/12/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi del C.C.D.I. 2023/2025 (parte economica 2023).

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I. 2023/2025 (parte economica 2023), in data 18/12/2023, ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

A seguito della deliberazione n. 265 del 21/12/2023 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del C.C.D.I. 2023/2025 (parte economica 2023).

Il giorno 22/12/2023 alle ore 09.00 ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di:

<i>Parte pubblica rappresentata da</i>	
<i>Presidente – Segretario generale Dirigente Settore 2 e 3</i> Zappa Paolo	FIRMATO
<i>Dirigente Settore 1</i> Zappa Paolo	
<i>Parte sindacale rappresentata da</i>	
<i>Rappresentante R.S.U.</i> Cortesi Michela	FIRMATO
<i>Rappresentante R.S.U.</i> Dondi Giovanna	FIRMATO
<i>Rappresentante R.S.U.</i> Biffi Alessandro	FIRMATO
<i>Rappresentante R.S.U.</i> Rossi Alberto	
<i>C.I.S.L. F.P.</i> Mattia Marasà	FIRMATO
<i>C.G.I.L. F.P.</i> Rota Deborah	FIRMATO

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	3
Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali	4
Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario e banca ore	5
Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	7
Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.....	7
Art. 6 – Compensi aggiuntivi agli incarichi di EQ	8
Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro.....	8
Art. 8 - Risorse destinate all’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.....	9
Art. 9- Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità	12
Art. 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno	14
Art. 11 - Indennità per il turno prestato nelle giornate festive infrasettimanali.....	15
Art. 12 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni	15
Art. 13 - Welfare integrativo.....	15
Art. 14 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	16
Art. 15 - Criteri per individuazione fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.....	16
Art. 16 - Elevazione periodo di maggiore o minore concentrazione dell’orario multi periodale. .	18
Art. 17 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l’arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali	18
Art. 18 elevazione del limite massimo individuale di straordinario	19
Art. 19 individuazione figure professionali per cui pausa mensa è collocata inizio o fine turno. .	19

TITOLO II - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 20 - Prestazioni previdenziali per il personale dell’area della vigilanza	19
Art. 21 - Indennità per il personale della Polizia locale.....	19
Art. 22 - Indennità di funzione.....	20

TITOLO III - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 23 - Progressione economica orizzontale all’interno delle Aree	21
Art. 24 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	24

TITOLO IV - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 25 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate	25
Art. 26 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.....	25
Art. 27 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo	26
Art. 28-- Premi correlati alla performance.....	27
Art. 29 - Premio individuale	27
Art. 30 - Utilizzo dei risparmi.....	30
Art. 31 - Disposizione finale	31

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Ponte San Pietro e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi 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.).
2. 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 hanno 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.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dalla data della sottoscrizione fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
 - c) la ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL di cui all'allegato A al presente CCDI.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. 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.
7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di maggio dell'anno successivo, tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

8. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, nel rispetto dell'art 8, comma 4 del CCNL 16.11.2022.

Art. 2 - 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. Il piano formativo deve prevedere, dove ritenuto necessario, specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto, secondo le indicazioni di cui agli artt. 67 e 69 del CCNL del 16.11.2022.
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.
3. Il Comune promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro):
4. Il Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16.11.2022.
5. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento cui l'Amministrazione Comunale lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del C.C.N.L. 21.05.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. La frequenza dei corsi dovrà essere certificata. La certificazione, completa del tempo di formazione a cui il dipendente ha partecipato, dovrà essere conservata nel fascicolo personale del dipendente interessato.
8. Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54,55 e 56 del CCNL del 16.11.2022.

Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario e banca ore

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2023 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in Euro 19.516,00.
2. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del C.C.N.L. 01.04.1999, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
3. Ai sensi dell'art. 38 comma 2 del C.C.N.L. 14.09.2000 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del Dirigente o suo delegato e deve essere debitamente motivata.
4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato in modo compatibile alle esigenze di servizio.
5. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, c. 3 del CCNL 16.11.2022.
6. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
7. In applicazione dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.09.2000, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, come permessi compensativi, le prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
8. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 18 ore per ciascun

dipendente, proporzionato eventualmente alla percentuale di part-time, da utilizzarsi entro la fine dell'anno successivo a quello di maturazione.

9. Il permesso è autorizzato dal Dirigente o da suo delegato secondo quanto previsto dai regolamenti di organizzazione, su richiesta del dipendente interessato. Ove per esigenze organizzative il permesso non possa essere concesso nei periodi richiesti dal dipendente e di comune accordo non si riesca a individuare un diverso periodo, il dipendente ha diritto di ottenere il permesso richiesto, purché la nuova domanda sia presentata almeno 7 giorni prima di quello richiesto per la fruizione del permesso.
10. Il permesso non può essere utilizzato per assentarsi dal servizio per l'intera giornata lavorativa.
11. Ciascun lavoratore può chiedere entro il 31 gennaio di ogni anno, l'accantonamento delle ore nella citata banca, fino al massimo di 18 ore annue. Sulle ore richieste in accantonamento, il servizio competente procederà a liquidare esclusivamente le maggiorazioni dovute entro il mese successivo a quello di accantonamento, a valere sulla quota allo scopo destinata del fondo per le risorse decentrate.
12. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
13. Il pagamento delle ore accantonate nella banca è consentito se tale opzione è esplicitata nella richiesta di accantonamento. Entro il 31 gennaio il lavoratore potrà chiedere il pagamento delle ore accantonate l'anno precedente. In mancanza di tale richiesta le ore dovranno essere recuperate, a pena di decadenza, entro la fine dell'anno successivo a quello di accantonamento nel conto individuale.
14. Le ore accantonate nei conti individuali e recuperate non sono reintegrabili. Pertanto, nei conti individuali saranno automaticamente accantonate le ore di lavoro straordinario effettuate fino a concorrenza del monte ore richiesto dal dipendente, entro il limite massimo consentito. Le ore recuperate nel corso dell'anno a valere sul conto individuale, non potranno essere reintegrate con altro lavoro straordinario.
15. Le ore accantonate nella Banca ore sono impegnate sulla quota di fondo destinata al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario; la tariffa base delle ore recuperate come "permesso compensativo" costituisce economia di bilancio e torna nella piena disponibilità dell'ente.

Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. 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.
2. 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, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. 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.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante 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.
6. 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 D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità 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. Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, la costituzione di un'architettura di sistema efficiente ed efficace e l'aggiornamento costante delle dotazioni tecnologiche, ivi comprendendo la sostituzione dell'hardware obsoleto e la ricerca dei software gestionali più idonei a facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.
3. La strumentazione necessaria per il lavoro agile di norma è fornita dall'amministrazione.

Art. 6 – Compensi aggiuntivi agli incarichi di EQ

1. I compensi di cui all'articolo 20, comma 1, lett. h del CCNL 16.11.2022 (compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), potranno essere percepiti in misura non superiore al 100% dell'indennità di risultato, salvo diversa previsione normativa.

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro.

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
2. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e viene proporzionata in base all'orario di lavoro, fermo restando il limite minimo di 1 € al giorno.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è effettuato dal Dirigente o in sua assenza dal Responsabile di struttura.
4. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto dei seguenti criteri:

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente in relazione alla attribuzione della funzione di economo, o agente contabile o sub-agente. Per la misura dell'indennità si tiene conto del valore annuo come risultante dal rendiconto dell'agente contabile o del sub agente contabile. Nel caso di un servizio ove siano presenti più sub-agenti e in mancanza di sottoconti, il valore annuo è calcolato dividendo l'importo del conto relativo al servizio per il numero dei sub-agenti.

Ai dipendenti individuati dal comma precedente, che svolgono attività di maneggio valori, viene corrisposta un'unica indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività come segue:

- Maneggio valori da euro 3.001 annui fino a euro 10.000: euro 1,00
- Maneggio valori da euro 10.001 annui fino a euro 20.000 annui: euro 1,50
- Maneggio valori da euro 20.001 o qualifica di economo: euro 2,00.

Per la riscossione delle sanzioni della Polizia locale gli importi sono ricostruiti dai verbali delle sanzioni che comportano il pagamento immediato in contanti.

La liquidazione delle indennità relative alle condizioni di lavoro è effettuata annualmente unitamente al riconoscimento della performance

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo articolo 30 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 8 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori esperti, Istruttori, funzionari, EQ che non risultino titolari di incarichi di EQ. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 CCNL del 16.11.2022.
2. Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, tali indennità possono essere riconosciute ad un numero limitato di dipendenti.
3. Il conferimento di tali incarichi rientra nel potere datoriale di organizzazione ed è effettuata dal Dirigente o in sua assenza dal Responsabile di struttura, tenendo conto dei seguenti criteri:
 - a. Specializzazione del ruolo ricoperto
 - b. Deleghe di firma e/o di funzione
 - c. Coordinamento del personale, di servizi interni ed esterni all'ente o di progetti, attività di tutoraggio.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto e la graduazione dell'incentivo, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo nei limiti del fondo definito in contrattazione e rispettando i limiti massimi individuali previsti dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è effettuato dal Dirigente o in sua assenza dal Responsabile di struttura.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo articolo 30 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. In relazione alle specifiche responsabilità si precisa che vengono individuate le seguenti figure:
Responsabili dei servizi: individuati con formale atto dal responsabile del settore, inquadrati nell'area dei Funzionari, assegnatari di un'unità organizzativa a cui sono assegnati uno o più dipendenti, di significativa autonomia di valutazione nelle proprie prestazioni:
 - ✓ rilasciano certificazioni, attestazioni e altri atti di conoscenza;
 - ✓ sottoscrivono comunicazioni;
 - ✓ gestiscono spese mediante procedure semplificate destinate all'ordinario funzionamento delle attività assegnate (attività istruttoria);
 - ✓ predispongono le determinazioni e gli altri provvedimenti da sottoporre alla sottoscrizione del responsabile di settore o area;
 - ✓ predispongono le proposte di deliberazione da sottoporre agli organi collegiali del comune;
 - ✓ partecipano alle commissioni di gara relative all'aggiudicazione di contratti di competenza del servizio;
 - ✓ coordinano e dirigono l'attività del personale assegnato al servizio per il raggiungimento degli obiettivi programmati;
 - ✓ svolgono tutte le attività che rientrano nella sfera di competenza del responsabile di procedimento, specificatamente indicate in seguito;

Responsabili di procedimento: individuati con formale atto dal responsabile di settore, inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti e nell'Area degli Istruttori, assegnatari di discreta autonomia di valutazione nelle proprie prestazioni:

- ✓ valutano, ai fini istruttori, le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione ed i presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento;
- ✓ accertano d'ufficio i fatti, disponendo il compimento degli atti all'uopo necessari, e adottano ogni misura per l'adeguato e sollecito svolgimento dell'istruttoria o dell'attività assegnata. In particolare, possono chiedere il rilascio di dichiarazioni e la rettifica di dichiarazioni o istanze erranee o incomplete e possono esperire accertamenti tecnici ed ispezioni ed ordinare esibizioni documentali;
- ✓ curano le comunicazioni, le pubblicazioni e le modificazioni previste dalle leggi e dai regolamenti;
- ✓ predispongono gli atti di accertamento delle entrate (collegate ai procedimenti, azioni e processi assegnati) ove scaturiscano da calcoli i cui elementi sono in tutto predefiniti da norme o atti amministrativi e non implicano apprezzamenti o valutazione di ordine tecnico-estimativo;
- ✓ liquidano le spese relative ai procedimenti agli stessi assegnati sulla base di impegni assunti con provvedimento del responsabile del settore;
- ✓ sottoscrivono certificazioni di dati direttamente ricavabili da atti e registri di legge detenuti dal comune;
- ✓ ricevono la documentazione relativa ai procedimenti assegnati provvedendo a verificarne e certificarne l'autenticità;
- ✓ certificano l'autenticità delle sottoscrizioni dei documenti secondo quanto previsto dal DPR 28 dicembre 2000, n. 445.

I Dirigenti provvedono ad individuare personale con specifiche responsabilità, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza, come previsto dalla seguente pesatura:

DESCRIZIONE	GRADO		
	elevato	medio	limitato
Supporto al dirigente nell'esercizio del potere decisionale relativo al processo	5	3	1
Competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere	5	3	1
Efficienza nella gestione delle risorse umane (se affidate)	5	3	1
Efficienza nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali	5	3	1
Autonomia operativa nello svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	5	3	1
Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne	5	3	1
TOTALE Punteggio massimo attribuibile: 30 punti			

Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- A. somma a disposizione, che è pari ad € 15.800.
- B. somma dei punteggi delle specifiche responsabilità.
- C. punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula: $A/B * C$.

Il punteggio di ogni singolo dipendente è rapportato all'eventuale percentuale di part time.

Il compenso da attribuire a consuntivo (già rapportato all'eventuale percentuale di part-time), collegato all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti implicanti responsabilità, verificato ed attestato dal Dirigente di riferimento, o in sua assenza dal Responsabile di struttura, è erogato annualmente, in un'unica soluzione, unitamente al riconoscimento della produttività collegata alla performance.

Art. 9- Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
2. Le parti concordano di non elevare l'indennità prevista dal comma 1 del medesimo articolo.

3. Le parti concordano, altresì, 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.
4. 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.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
6. Per l'indennità di reperibilità, per l'anno 2023 sono destinate Euro 5.650,00, ed è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali.

Per il personale del Corpo di Polizia Locale:

In relazione alle esigenze di pronto intervento per le prestazioni necessarie a rimuovere gravi intralci alla circolazione stradale e ad affrontare interventi di protezione civile (a titolo esemplificativo, per emergenza d'intende la presenza di particolari situazioni che impediscono o rendono pericoloso il pubblico transito sulle vie comunali, come la caduta di alberi, smottamenti, allagamenti, eventi atmosferici e calamità eccezionali che interessano il territorio comunale). Sono esclusi gli interventi per il normale rilievo di sinistri stradali. Unitamente ai servizi sopra indicati la reperibilità sarà svolta anche per gli interventi urgenti effettuati da Istituti di Vigilanza privata durante i controlli riferiti alla Biblioteca comunale, al Municipio, alle scuole elementari e media, o altro immobile comunale oggetto di sorveglianza. In caso di urgenze il Corpo Città di Bergamo o altro Istituto di Vigilanza ha necessità di avere un riferimento telefonico. Il tipo di intervento eventualmente richiesto, se non diretto telefonicamente, comporterà la prestazione lavorativa dell'Agente di Polizia Locale.

Il servizio viene svolto nei giorni da lunedì a domenica, al di fuori del servizio ordinario, di norma con il seguente orario:

- da lunedì a sabato dalle ore 0.00 alle ore 07.30 e dalle ore 19.30 alle ore 24.00
- domenica e festivi non lavorativi dalle ore 0.00 alle ore 24.00

Per il personale appartenente ai Servizi Demografici:

- a) per assicurare il Servizio di Stato Civile limitatamente al caso in cui l'ufficio sia chiuso al pubblico per due giorni festivi consecutivi.
- b) annualmente con atto datoriale vengono individuate le giornate in cui deve essere garantita la reperibilità dalle ore 08.00 alle ore 12.00.

Art. 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022.
2. La richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 30, comma 8 del CCNL 16.11.2022, 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 60% della somma di tutti i turni.
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 turno.
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. In materia di turni di lavoro notturni le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 36, comma 4, del CCNL 16.11.2022.
8. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
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, come confermato dall'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. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge.

Art. 11 - Indennità per il turno prestato nelle giornate festive infrasettimanali

1. Entro il 31 dicembre di ogni anno l'amministrazione definisce, per l'anno successivo, previa informativa alle OO.SS e alla RSU le giornate festive infrasettimanali da includere nell'articolazione settimanale dei turni.
2. Al dipendente che lavora nelle giornate festive infrasettimanali non escluse dalla turnazione è riconosciuta la maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.
3. In luogo della corresponsione dell'indennità di turno il dipendente può in ogni caso optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo.
4. L'opzione del dipendente deve essere esercitata, con comunicazione formale all'ufficio personale e al proprio responsabile, entro il giorno 3 del mese successivo. Le ore di riposo dovranno essere recuperate in accordo col responsabile.
5. L'onere relativo alla predetta indennità di turno, in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo e costituisce economia di bilancio.

Art. 12 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni

1. Al personale temporaneamente assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 22 e 23 del CCNL del 16.11.2022.
2. Il trattamento economico incentivante del personale assegnato temporaneamente all'unione è definito nel CCDI dell'unione stessa.

Art. 13 - Welfare integrativo

1. Per l'anno 2023 non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL16/11/2022.
2. Per l'anno 2024 l'Amministrazione Comunale si impegna a valutare proposte avanzate da parte sindacale.

Art. 14 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8 del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che il numero dei rapporti a tempo parziale non potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31.12 di ogni anno.
2. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8 del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che l'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi su richiesta del dipendente potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, al di fuori del contingente di cui al comma 1, nella misura di un ulteriore 10%, nei seguenti casi:
 - dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - 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;
 - genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
3. L'elevazione del contingente, nei limiti del 10%, è sempre consentita per le nuove assunzioni part time.

Art. 15 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti o in turno.
2. L'orario di lavoro si riferisce a quello individuato nel contratto individuale di lavoro.
3. Di norma l'orario di lavoro è articolato come segue:

su cinque giorni

Lunedì 08.00-12.30 / 13.30-18.00

Martedì 08.00-14.00

Mercoledì 08.00-14.00

Giovedì 08.00-12.30 / 13.30-18.00

Venerdì 08.00-14.00

Sabato //

Domenica riposo settimanale

su sei giorni:

Lunedì 08.00-12.30 / 13.30-15.30

Martedì 08.00-14.00

Mercoledì 08.00-14.00

Giovedì 08.00-12.30 / 13.30-16.00

Venerdì 08.00-14.00

Sabato 08.00-12.30

Domenica riposo settimanale

4. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1. L'orario flessibile deve rispettare le seguenti condizioni:
- L'entrata mattutina nelle giornate brevi può essere anticipata fino a 30 minuti ed il recupero deve essere fruito in giornata anticipando l'orario di uscita.
 - Il ritardo non può superare 1 ora per l'entrata mattutina e 30 minuti per l'entrata pomeridiana. In nessun caso il ritardo potrà superare i dieci minuti antecedenti all'orario di apertura al pubblico del servizio.
 - Per l'entrata mattutina, in nessun caso il ritardo potrà superare le h 09.30.
 - il recupero della flessibilità deve avvenire esclusivamente in giornata, prolungando l'orario di uscita.
 - Nelle giornate con attività lavorativa con rientro pomeridiano è possibile ridurre la pausa pranzo da 1 ora a 30 minuti, esclusivamente dalle 12:30 alle 13:00, correlata all'anticipo dell'uscita pomeridiana di 30 minuti, a condizione che si assicuri l'orario di chiusura al pubblico definito dal Decreto del Sindaco.
 - non è ammessa la flessibilità nei giorni in cui i servizi di sportello siano assicurati da un solo dipendente.
5. Se il ritardo è superiore ad 1 ora, al dipendente sarà trattenuta la retribuzione oraria per il tempo intercorrente tra l'ora di inizio del normale orario di lavoro e quella di effettivo

ingresso. Inoltre il dipendente è tenuto a giustificare il ritardo, al fine di permettere al responsabile di settore di valutare se ricorrono le condizioni per richiedere l'avvio del procedimento disciplinare nel caso di reiterati ritardi.

6. Le entrate effettuate prima del normale inizio dell'orario di lavoro, sia al mattino che al pomeriggio in caso di rientro, non verranno conteggiate se non formalmente autorizzate dal responsabile di settore.
7. Le prestazioni al di fuori delle fasce di flessibilità di uscita, saranno calcolate solo nel caso che costituiscano compimento di lavoro straordinario, autorizzato dal Dirigente o da suo Delegato.
8. Compatibilmente con le esigenze di servizio e fermo restando l'obbligo del rispetto dell'orario contrattuale (n. 36 ore settimanali) il dipendente, per particolari e comprovate esigenze familiari (quali la frequenza della scuola materna del figlio, necessità di assistenza a persona disabili, ecc.) può chiedere di posticipare l'entrata o di anticipare l'uscita dal lavoro (anche per singole giornate), proponendo l'articolazione sostitutiva dell'orario. In tali casi la disciplina della flessibilità potrà essere applicata a discrezione del Dirigente che ha autorizzato tale articolazione. La richiesta dovrà essere corredata dalla documentazione necessaria per comprovare la ricorrenza delle esigenze familiari.

Art. 16 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale.

1. Le parti prendono atto che, per l'anno 2023, non c'è stata la necessità di elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale, in quanto il Comune di Ponte San Pietro ha attivato l'orario multiperiodale per quanto riguarda il personale della Polizia Locale per attuare il Progetto Estate Sicura 2023, che è stato realizzato nel periodo decorrente dal 15.06.2023 al 08.09.2023 (pari a n. 12 settimane).
2. I relativi recuperi sono stati effettuati nel periodo che va dal 01.10.2023 al 09.11.2023 (pari a n. 6 settimane).
3. Per le annualità successive, le parti in caso di necessità verranno riconvocate per definire la disciplina dell'istituto.

Art. 17 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

1. Non viene elevato l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali.

Art. 18 elevazione del limite massimo individuale di straordinario

1. Non viene elevato il limite massimo individuale di straordinario.

Art. 19 individuazione figure professionali per cui la pausa mensa è collocata all'inizio o alla fine del turno.

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16.11.2022 si stabilisce che il personale della Polizia Locale che lavora in turni possa fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro, che può essere collocata alla fine del 1° turno e del 2° turno, con fruizione del relativo buono pasto anche per il 2° turno a decorrere dal 01.01.2024.

TITOLO II - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE
--

Art. 20 - Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del C.C.N.L. le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della Polizia Locale, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della Giunta comunale, che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992.
3. Si richiama integralmente l'Accordo decentrato integrativo per l'attuazione della previdenza e assistenza complementare a favore degli appartenenti al Corpo di Polizia Locale, sottoscritto in data 23.11.2017.

Art. 21 - Indennità per il personale della Polizia locale

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al Corpo della Polizia Locale per l'anno 2023 è destinata una somma pari a Euro 3.000,00.
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 100 del C.C.N.L. 16.11.2022 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio esterno, avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento, e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per un periodo superiore al 70% dell'orario giornaliero.
4. L'indennità di cui al precedente comma 2, è quantificata in Euro 2,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno, ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del C.C.N.L. 06.07.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 7.
6. Ai fini della corresponsione degli importi relativi, il Comandante dovrà provvedere ad inviare la certificazione relativa all'effettivo svolgimento del servizio all'esterno effettuato con le modalità di cui al comma 3.
7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata di norma unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 22 - Indennità di funzione

1. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
2. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal Dirigente di riferimento, o in sua assenza dal Responsabile di struttura, secondo i medesimi criteri generali previsti dall'articolo 8 per l'attribuzione dell'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022.
3. Il compenso da attribuire a consuntivo (già rapportato all'eventuale percentuale di part-time), collegato all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti implicanti responsabilità,

verificato ed attestato dal Dirigente di riferimento, o in sua assenza dal Responsabile di struttura, è erogato annualmente, in un'unica soluzione, unitamente al riconoscimento della produttività collegata alla performance.

4. L'indennità è decurtata solo in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. L'indennità è incompatibile con l'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

TITOLO III - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 23 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree

1. Il presente articolo disciplina le procedure per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del D.L.gs. 165/2001.
2. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ai dipendenti che ne hanno diritto ed in coerenza con le risorse previste per la copertura delle stesse.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico, che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure.

4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Ponte San Pietro nella data di sottoscrizione del contratto decentrato.
5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:
 - a) avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno 3 anni nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:
 - Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione, fermo restando che deve avere almeno una scheda di valutazione del Comune di Ponte San Pietro relativa ad un periodo di almeno 6 mesi;
 - Nel caso di dipendenti assegnati ad altra amministrazione per esigenze diverse da quelle dell'amministrazione assegnataria (c.d. comando volontario) il tempo di assegnazione non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
 - Nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
 - Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - b) non aver subito procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore al rimprovero verbale negli ultimi 2 anni, con le seguenti precisazioni:
 - Nel caso in cui, alla data di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Pertanto si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole per il dipendente le somme accantonate saranno applicate al fondo dell'anno successivo, tra le economie del fondo dell'anno precedente. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore al rimprovero verbale il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

- Non può partecipare alla selezione il dipendente trasferito da altro ente per mobilità volontaria già ammesso con riserva nell'ente di provenienza se non sono passati almeno 12 mesi dall'avvio della procedura per cui è stata prevista l'ammissione con riserva.

6. Le risorse destinate alle progressioni all'interno delle aree giuridiche, per l'anno 2023, sono pari a Euro 10.500,00.

7. La selezione per l'attribuzione del beneficio è effettuata per aree giuridiche di appartenenza. L'importo di cui al comma 6 viene suddiviso tra le aree, in modo da garantire l'attribuzione del beneficio ad una quota del 30% del personale appartenente a ciascuna area giuridica, assicurando comunque almeno una progressione per area giuridica.

8. Per l'anno 2023 la progressione economica è attribuita a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto in applicazione dei seguenti criteri:

- 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 - Punti 60;
- Esperienza professionale: per “esperienza professionale” si intende quella maturata nella posizione economica, 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.

Per ogni anno si maturano 3 punti fino ad un massimo di Punti 40.

9. Per gli anni successivi la progressione economica è attribuita a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto in applicazione dei seguenti criteri:

- 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 - Punti 50;
- Esperienza professionale: per “esperienza professionale” si intende quella maturata nella posizione economica, 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.

Per ogni anno si maturano 3 punti fino ad un massimo di Punti 40.

- Formazione e aggiornamento: saranno considerati i percorsi formativi atti a sviluppare le abilità applicative, frequentati nel triennio precedente, attinenti al profilo professionale

rivestito. Non sono considerati i corsi obbligatori trasversali ai Settori. Sono considerati i titoli di studio superiori a quelli previsti per l'accesso all'area funzionale, purché attinenti al profilo professionale – Punti 10.

9. A parità di punteggio, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:
 - a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - b) maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/categoria economica di inquadramento.
 - c) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza. Per il calcolo della anzianità valgono le precisazioni di cui al precedente comma 5.
 - d) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione;
 - e) in caso di ulteriore parità, l'età anagrafica del/la dipendente, attribuendo la progressione al/la dipendente più anziano/a di età
10. La procedura verrà avviata d'ufficio, per tutti gli aventi diritto, a seguito della sottoscrizione dell'accordo che destina i fondi al finanziamento della progressione tra aree, senza necessità di inoltrare di specifica domanda da parte dei dipendenti.

Art. 24 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. Alla retribuzione di risultato dei titolari di Elevate Qualificazioni viene destinato un importo come definito dall'art. 13, c. 3, del Regolamento per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative, approvato con deliberazione di G:C. n. 74 del 20.05.2019, corrispondente ad almeno il 15% delle risorse complessivamente assegnate alla retribuzione di posizione e di risultato. Tale importo considerato sulla cifra massima di € 54.491,90 è pari a € 8.173,78.
2. La retribuzione di risultato per l'anno 2023 è erogata sulla base della valutazione annuale effettuata secondo il vigente sistema di valutazione (scheda di valutazione), con il quale vengono valutate le performance organizzative e direzionali del personale titolare di posizione organizzativa, rapportando la percentuale della scheda di valutazione annuale al valore massimo della retribuzione di risultato percettibile.

3. Gli eventuali risparmi, derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri, sulla erogazione della retribuzione di risultato rappresentano economie di bilancio per l'Ente.
4. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022, alla Elevata Qualificazione incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita ai sensi dell'art. 14 del Regolamento per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative, approvato con deliberazione di G.C. n. 74 del 20.05.2019.
5. Ai sensi dell'art. 11 e art.14, comma 3, del citato regolamento, gli eventuali importi che residuano dalla ripartizione del "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione, anche in caso di conferimento di un incarico ad interim, confluiscono nel fondo per la retribuzione di risultato.
6. Prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse, a ciascuna Elevata Qualificazione viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio, derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08, convertito con modificazioni dalla legge n. 133 del 06.08.2008, relativamente ai primi 10 giorni di assenza per malattia per ogni evento morboso, i cui risparmi per espressa previsione di legge rappresentano economie di bilancio.
7. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022 e la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lett. J) del medesimo CCNL, i relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

TITOLO IV - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 25 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. In sede di prima applicazione del presente CCDI e, dunque, per l'anno 2023, le risorse vengono ripartite come riportato in **allegato A** al presente contratto.
2. I criteri di ripartizione di cui all'allegato A del presente CCDI possono essere rivisti annualmente su richiesta di una delle parti.

Art. 26 - 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 decentrate ai sensi dell'art. 79, comma 1, lettera a) del CCNL 16.11.2022.
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 (Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo per l'incentivo per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016, approvato con deliberazione di G.C. n. 143 del 23.07.2018); per l'anno 2023 è destinato un importo pari a Euro 35.000,00.
4. La disciplina relativa agli incentivi per il recupero dell'evasione fiscale, ex art. 1, comma 1091, legge n. 145/2018 è regolata da apposito Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 180 del 15.12.2020; per l'anno 2023 è destinato un importo pari a Euro 4.526,25.
5. Per i compensi Istat art. 70-ter CCNL 21/05/2018 è destinato un importo pari a Euro 1.455,58.
6. La disciplina dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si applica per le gare approvate fino al 30.06.2023. Dal 1° luglio 2023 si applica l'art. 45 del D.Lgs. 36/2023.

Art. 27 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.
5. Per l'anno 2023, è stato approvato e realizzato un progetto di sicurezza urbana integrata finanziato per un importo pari a Euro 4.200,00, utilizzando parte delle risorse stanziata ai sensi dell'art. 67, comma 3 lett. h) e comma 4, CCNL 21.05.2018.
6. Le risorse di cui al comma precedente sono erogate, previa verifica del Dirigente della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti nei tempi e con le modalità stabilite nel progetto approvato dalla Giunta Comunale; in caso di risparmi conseguiti a fronte della completa

realizzazione del progetto, gli stessi saranno distribuiti come premi correlati alla performance.

7. Ad integrazione dell'art. 1 del contratto collettivo decentrato integrativo recante disposizioni di alcuni istituti riguardanti il personale appartenente al Corpo di Polizia Locale, sottoscritto il 18.06.2020, il personale coinvolto nei progetti finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, che abbiano prestato servizio in 2° turno e proseguito il servizio effettuando l'attività per l'attuazione di detti progetti, usufruiscono della pausa di mezzora per la consumazione del pasto, che potrà essere collocata alla fine del turno di lavoro. Il tempo di consumazione del pasto non è considerato orario di lavoro.
8. Il progetto di sicurezza urbana, verrà riproposto anche negli anni successivi, previa debita informativa, con il medesimo finanziamento.

Art. 28-- Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance ed è distribuito sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione vigente.
2. Il riparto del fondo tra performance organizzativa e performance individuale è effettuato con le modalità di cui al sistema di valutazione approvato con deliberazione di G.C. n. 199 del 29.12.2008, modificata con deliberazione di G.C. n. 34 del 15.03.2010

Art. 29 - Premio individuale

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei trattamenti economici specificati nei precedenti articoli.
2. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
3. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 C.C.N.L. 21.05.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
4. Le risorse vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente C.C.D.I. con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e del personale dirigente. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del C.C.N.L. 21.05.2018.

5. Ad un dipendente in servizio, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente; per l'anno 2023 l'importo complessivo indicativo è pari a Euro 368,00.
6. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
7. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 del C.C.N.L. 21.05.2018 e sottratte le somme di cui al comma 5, il complesso delle risorse destinate a premiare la performance per l'anno 2023 ammonta a Euro 78.086,89. Si rileva che ai fini dell'adeguamento del limite al trattamento accessorio, in applicazione dell'art. 33 comma 2 D.L. 34/2019, il dato del personale in servizio, considerato per la verifica di detto adeguamento, alla data del 31.12.2023 è in via presuntiva pari a 33,86 (comprese le Elevate Qualificazioni) contro 35,39 al 31.12.2018 (determinazione n. 100-127 del 26.07.2023). Detto valore verrà, comunque, ricalcolato a consuntivo in base alle effettive assunzioni e cessazioni intervenute in corso d'anno;
8. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e dei dirigenti, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
B –B3	0,71
C	0,87
D	1,01

- c) i risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo, che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
 - d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
 - e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni Settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
9. Assegnato il budget di settore, le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
- a) per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati nei singoli servizi negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance (prima parte scheda valutazione vigente)
 - b) per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance (seconda parte scheda valutazione vigente)
10. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa è necessario che ad ogni servizio o unità organizzativa vengano assegnati degli obiettivi misurabili. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV sulla scorta dei reports predisposti dai Dirigenti o Responsabili di Area, in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi di ogni singolo servizio determina la distribuzione della performance organizzativa ai dipendenti assegnati al relativo servizio.
11. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 8 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale.
12. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo, destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.
13. L'erogazione del restante 50 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte dei Dirigenti o dei Responsabili di Area delle schede di valutazione per la parte relativa alla valutazione individuale (seconda parte della scheda individuale di valutazione), secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n .199 del 29.12.2008 e n. 34 del 15.03.2010, alle quali si rimanda integralmente.
14. Per l'erogazione di tale quota, si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 8, lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti i dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la

valutazione di ciascun dipendente, calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.

15. Prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate, e alle assenze a giorni o a ore che prevedono la riduzione dello stipendio.

L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno in base alle seguenti formule:

- **assenze conteggiate a giorni** (es. malattia anche superiore a i 10 gg., congedo parentale ed ogni altra assenza con riduzione dello stipendio prevista dai CCNL e da disposizioni di legge) nella misura di $1/(\text{gg. lavorativi settimanali} \times 52 \text{ settimane})$ per ogni giorno lavorativo di assenza
- **assenze conteggiate a ore** (ove prevista la riduzione dello stipendio stabilita dai CCNL e da disposizioni di legge) nella misura di $1/(\text{ore lavorative settimanali} \times 52 \text{ settimane})$ per ogni ora lavorativa di assenza

Per espressa previsione di legge solo i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.

16. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).

17. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro la fine del mese di maggio dell'anno successivo a seguito della consegna effettiva di tutte le schede di valutazione all'ufficio del personale, in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa, fermo restando il periodo minimo di due mesi di servizio effettivo (compreso il collocamento in ferie) necessario per essere ammessi alla valutazione.

Art. 30 - Utilizzo dei risparmi

1. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.
2. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio, fatto salvo quanto previsto dall'art. 27, comma 6, ultimo periodo.
3. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella

legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) costituiscono anche essi economia di bilancio.

4. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto, che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.
5. 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 le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

Art. 31 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate 2023

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 80 del C.C.N.L. del 16.11.2022, per l'anno 2023 è stato costituito dall'Amministrazione Comunale con determinazione n. 100-180 del 02.11.2023, ed ammonta a € **225.556,72**.
2. A seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed ai differenziali stipendiali storici, per l'anno 2023 pari rispettivamente a Euro 19.500,00 ed Euro 67.000,00, la ripartizione delle risorse decentrate è la seguente:

Destinazione utilizzo	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 39.043,45
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 39.043,44
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 368,00
Progetto per la Polizia Locale	€ 4.320,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 10.500,00
Indennità di turno	€ 12.500,00
Indennità di reperibilità	€ 5.650,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	€ 200,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 2.650,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 15.800,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 3.000,00
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 5.981,83
TOTALE	€ 139.056,72

SOTTOSCRIZIONE IPOTESI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI PONTE SAN PIETRO TRIENNIO 2021-2023 E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Il giorno 13 del mese di DICEMBRE dell'anno **2023**, presso la sede del Comune di Ponte San Pietro, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente, le parti negoziali composte da:

<i>Parte pubblica rappresentata da</i>	
<i>Presidente – Segretario generale Dirigente Settore 2 e 3</i> Zappa Paolo	FIRMATO
<i>Dirigente Settore 1</i> Zappa Paolo	
<i>Parte sindacale rappresentata da</i>	
<i>Rappresentante R.S.U.</i> Cortesi Michela	FIRMATO
<i>Rappresentante R.S.U.</i> Dondi Giovanna	FIRMATO
<i>Rappresentante R.S.U.</i> Biffi Alessandro	FIRMATO
<i>Rappresentante R.S.U.</i> Rossi Alberto	FIRMATO
<i>C.I.S.L. F.P.</i> Mattia Marasà	FIRMATO
<i>C.G.I.L. F.P.</i> Rota Deborah	FIRMATO

sottoscrivono l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Ponte San Pietro triennio 2021-2023 e destinazione delle risorse decentrate anno 2023.