

PRE-INTESA

VERBALE DI ACCORDO SUL FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DEL COMPARTO – PARTE GIURIDICA 2023-2025 - PARTE ECONOMICA 2023.

L'anno 2023, addì 12 dicembre, tra:

Delegazione trattante di parte datoriale:

Presidente Alberto Massimiliano Giani
Membro Ilaria Negri

Delegazione di parte sindacale:

Rappresentanza Sindacale Unitaria:
Albini, Zanini, Capasso, Bonvini, Magnaghi e Bongiorno

Organizzazioni Sindacali territoriali

CGIL FP- Di Bella e Scarpinato

E' sottoscritto il seguente accordo

- **PREMESSO** che:
 - la Giunta Comunale con proprio provvedimento n. 89 adottato in data 21.06.2023, ha fornito gli indirizzi e le direttive per la costituzione della parte variabile del fondo risorse decentrate personale del comparto per l'anno 2023 e per la contrattazione decentrata integrativa anni 2023/2025;
 - la Giunta Comunale con proprio provvedimento n. 95 adottato in data 28.06.2023, ha fornito gli indirizzi e le direttive per l'utilizzo della parte variabile del fondo risorse decentrate personale del comparto per l'anno 2023 e per la contrattazione decentrata integrativa anni 2023/2025;
 - la Giunta Comunale con proprio provvedimento n. 148 adottato in data 27.09.2023, ha integrato gli indirizzi e le direttive per la costituzione della parte variabile del fondo risorse decentrate personale del comparto per l'anno 2023 e per la contrattazione decentrata integrativa anni 2023/2025;
- **VISTI** gli indirizzi espressi sia per la costituzione del fondo risorse variabili e sia per la distribuzione delle risorse, indirizzi che di seguito vengono riportati, e precisamente con riferimento a:

COSTITUZIONE:

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, sempre rispettando il limite dell'anno 2016, destinandoli alle performance, organizzative ed individuali, dei dipendenti dell'ente. L'importo previsto è pari ad € 64.278,00.

Si precisa che gli importi, qualora non interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie di fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.



• autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022 delle somme necessarie ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente, nonché obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 98 c.1 lett. c) CCNL 2022, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, per un importo pari a € **117.500,00**;

In particolare tali obiettivi sono contenuti nel Piano delle Performance sottosezione 2.2 del PIAO, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 80 del 31.05.2023 e ne vengono elencati i titoli, come da prospetto allegato al piano.

Si precisa che i suddetti importi, qualora non interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie di fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente;

• autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018 pari ad € 12.838,46. Tale incremento sarà da ripartire in maniera proporzionale tra E.Q. (€ 2.552,29) e "fondo trattamento accessorio" (€ **10.286,17**) sulla base dei relativi importi riferiti all'anno 2021. Per le E.Q. tali importi saranno da distribuire quale incremento sull'indennità di risultato;

• autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. d) CCNL 16.11.2022, delle somme derivanti dai risparmi del Fondo lavoro straordinario anno precedente, pari ad € **10.053,38**;

• autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 80 comma 1 CCNL 16.11.2022, delle risorse derivanti dai risparmi di parte stabile del Fondo risorse decentrate degli anni precedenti, pari ad € **15.787,21**;

• autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 let. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate agli incentivi per funzioni tecniche art. 113 comma 2 e 3 D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii da distribuire ai sensi del regolamento vigente in materia e nel rispetto della normativa vigente in materia per € **80.000,00**;

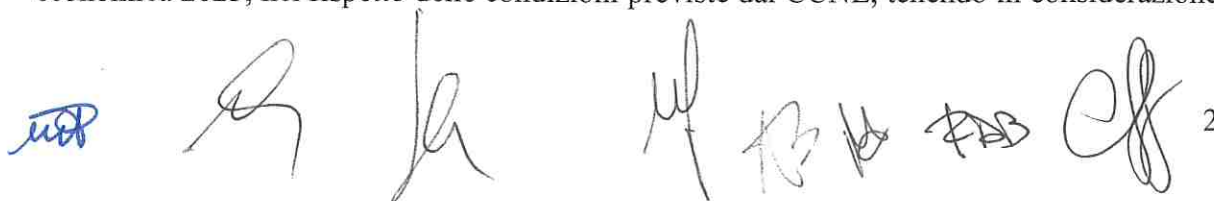
• autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 let. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate alle attività svolte per conto dell'ISTAT da distribuire ai sensi dei regolamenti vigenti in materia e nel rispetto della normativa vigente in materia per € **6.200,00**;

• iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 1 lett. b) e c. 5 CCNL 2022, le somme di un importo su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dal 01.1.2021 e a valere dall'anno 2021, quale recupero una tantum dell'incremento 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022, per € **37.518,00**;

sono fatte salve, in ogni caso, tutte le piccole modifiche non sostanziali che la delegazione ritenga opportune;

UTILIZZO

- Definire un nuovo contratto decentrato normativo - parte giuridica 2023/2025 e parte economica 2023, nel rispetto delle condizioni previste dai CCNL, tenendo in considerazione



che alcuni incrementi contrattuali sono riconosciuti “una tantum” e che pertanto dovranno essere oggetto di utilizzo in maniera compatibile con la natura non ricorrente degli stessi.

- Definire i criteri per l'attribuzione delle diverse tipologie di indennità organizzative (indennità condizioni lavoro, indennità per specifiche responsabilità, indennità di servizio esterno per la Polizia Locale, indennità di funzione per la Polizia Locale, indennità di turno e reperibilità), nonché la misura delle stesse, entro i valori minimi e massimi come rideterminati dal CCNL 16.11.2022, nella direzione di una valorizzazione di dette categorie, compatibilmente con le disponibilità di fondo;
- Definire i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali con un sistema integrato che vada nella direzione auspicata dal nuovo CCNL senza snaturare i criteri di valutazione preesistente;
- Definire i criteri e le modalità di ripartizione dei compensi per produttività legati alla performance organizzativa ed individuale. In particolare destinare una quota adeguata di risorse atte a finanziare la performance organizzativa ed individuale, da erogare al personale sulla base del sistema di valutazione vigente nell'Ente: gli importi destinati alla performance dovranno essere distribuiti in relazione agli obiettivi coerenti col DUP e contenuti all'interno del Piano della Performance/PIAO 2023. Tali obiettivi dovranno avere i requisiti di misurabilità ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa. Inoltre, le risorse destinate a finanziare le performance dovranno essere distribuite sulla base della valutazione da effettuare a consuntivo ai sensi del sistema di valutazione vigente nell'Ente e adeguato al D.Lgs. 150/2009;
- Destinare ai compensi per la produttività, legati alla performance organizzativa ed individuale, la somma di € 37.518,00, pari all'importo su base annua di Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dal 01.1.2021 e a valere dall'anno 2021, quale recupero una tantum dell'incremento 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022;
- Individuare i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- rinviare i piani di welfare aziendale a successiva verifica di eventuali risorse finanziarie aggiuntive rese in futuro disponibili, pur condividendo appieno il valore e l'utilità di tali istituti;
- demandare ad un ampio confronto tra le parti la regolamentazione della tematica del lavoro agile, coniugando l'esigenza di una razionalizzazione di tale modalità organizzativa per un limitato numero di soggetti interessati con le imprescindibili esigenze di organizzazione in presenza delle attività di front office e back office che ogni ufficio dovrà individuare;

sono fatte salve, in ogni caso, tutte le piccole modifiche non sostanziali che la delegazione ritenga opportune;

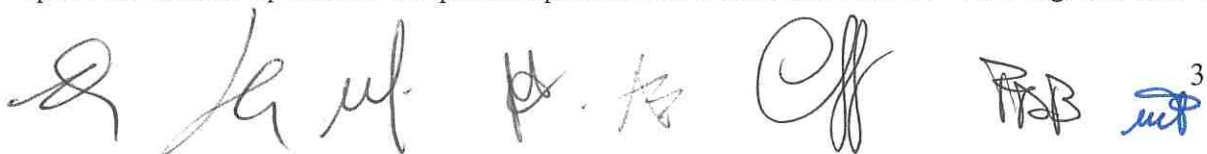
- di integrare gli indirizzi espressi per la contrattazione decentrata integrativa e costituzione variabile del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018 e art. 79 del CCNL 16.11.2022 del Comparto Regioni ed Autonomie Locali relativi all'anno 2023 proponendo il riconoscimento dell'indennità giornaliera di servizio esterno in € 5,00, adeguando in caso di approvazione la specifica allocazione del fondo in € 25.000;

TUTTO CIÒ CONSIDERATO

si addiviene al presente accordo per:

- **INCREMENTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE – PARTE VARIABILE ANNO 2023** che prevede l'integrazione del fondo come di seguito:

€. 219.296,00 = (ossia: € 64.278,00 1,2% monte salari 1997, più € 117.500, per il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel Piano degli obiettivi e



nel Piano della Performance e con le modalità sopra evidenziate, più € 37.518 pari all'importo su base annua di Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dal 01.1.2021 e a valere dall'anno 2021, quale recupero una tantum dell'incremento 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022

€ 15.787,21 per risparmi di parte stabile del Fondo risorse decentrate degli anni precedenti

€ 80.000,00 per gli incentivi per funzioni tecniche art. 113 commi 2 e 3 D.Lgs n. 50/2016 e ss.mm;

€ 6.200,00 per somme destinate alle attività svolte per conto dell'ISTAT da distribuire ai sensi dei regolamenti vigenti in materia e nel rispetto della normativa vigente;

€ 10.053,38 per somme derivanti dai risparmi del Fondo lavoro straordinario anno precedente.

€ 10.286,17 per risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018

Per quanto riguarda il fondo si allega schema "costituzione e utilizzo fondo", da intendersi parte integrante e sostanziale del presente verbale.

- Per quanto riguarda il CCDI si allega "Contratto decentrato integrativo del personale del comparto del Comune di Lodi per il triennio 2023/2025"

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Il presidente: Alberto Massimiliano Giani



la RSU:



le OO.SS.:

CGIL FP *Francesca D. Bella*
CISL FP PAVIA - LODI *efatto lefi*
UIL *Manuela Pini*
CSA *Giuliana Seglie*

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti danno atto della necessità di incontrarsi in apposito tavolo tecnico nel corso del 2024 al fine di approfondire la corretta applicazione dei criteri per l'attribuzione dei premi ex art. 9 (Performance individuale organizzativa) al fine anche di garantire la conformità dell'erogazione sulla base dell'effettivo apporto di lavoro. Nella medesima riunione le parti dovranno affrontare anche le tematiche in ordine alla corretta applicazione dei criteri previsti dall'art. 13 nonché le tematiche in ordine all'applicazione delle norme regolanti i cd. "tempi di vestizione"

ent







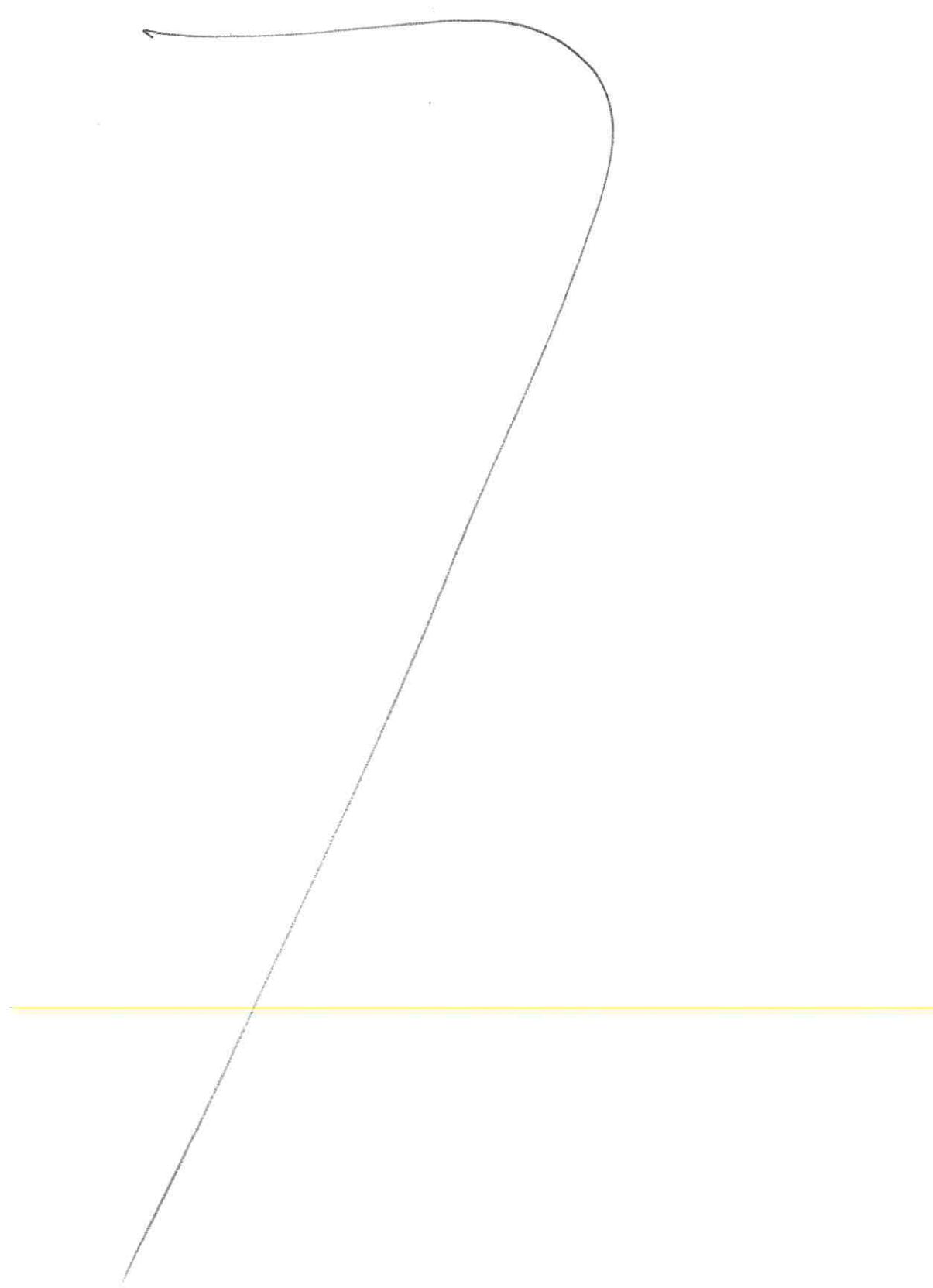


AB









Comune di Lodi	
UTILIZZO FONDO	2023
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	888.046,23
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	546.423,47
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	341.622,76

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	246.519,04	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	87.669,17	
Indennità educatori asilo nido	11.035,41	
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	25.000,00	
ALTRI UTILIZZI	1.614,00	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	371.837,62	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	174.585,85	
Totale utilizzo progressioni	271.519,04	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)		
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	80.000,00	
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	6.200,00	
Quota recupero somme Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter	0,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	86.200,00	

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	174.585,85	
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)		255.422,76
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F incluso Quota recupero somme Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)		255.422,76

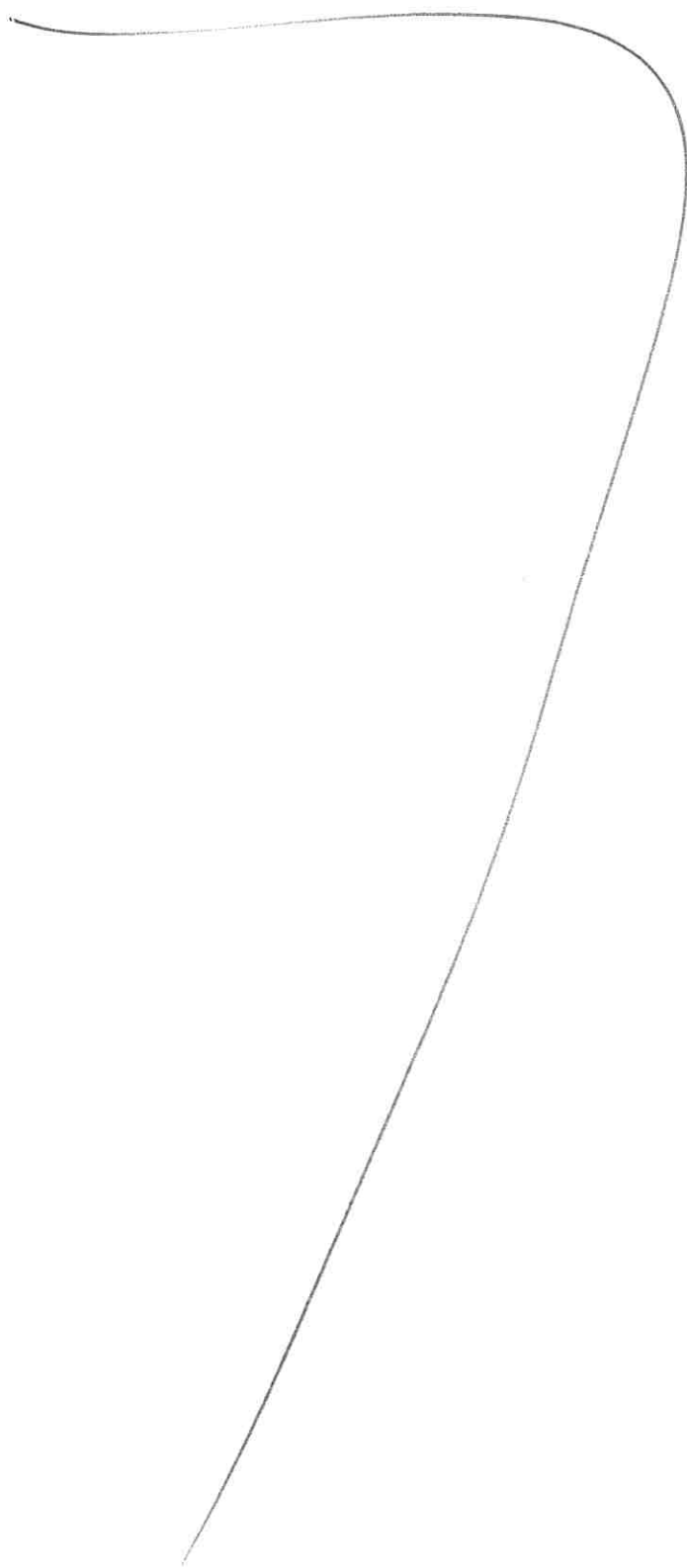
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Turno - art. 30 CCNL 2022	92.000,00	
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	19.500,00	
Indennità di servizio esterno - art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	25.000,00	
Indennità di funzione - Art. 97 CCNL 2022 (Vigilanza)	10.000,00	
Indennità di Reperibilità art. 24 CCNL 2018 specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno	13.000,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett. i)	36.000,00	
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022	117.500,00	
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	117.008,61	
Totale utilizzo altre indennità (H)	430.008,61	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	888.046,23	
	INSERIRE A MANO LA FORMULA UGUALE ALLA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE STABILE	INSERIRE A MANO LA FORMULA UGUALE ALLA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00	INSERIRE A MANO LA FORMULA = E - LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE STABILE	INSERIRE A MANO LA FORMULA = G - LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
---	-------------	---	---

VERIFICA RISPETTO ART. 80 COMMA 3 CCNL 2022 La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziate, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.	OK
--	-----------

Attenzione: si consiglia di NON effettuare modifiche su questo file, ma di operare direttamente sul sistema DA+Te x Fondo. Eventuali interventi apportati su questo documento, NON garantiranno l'aggiornamento automatico delle formule e dei risultati.

La colonna Consuntivo è lasciata alla compilazione degli Enti, senza alcun automatismo e somme automatiche o pre-impostate. Ogni Ente se vorrà verificare i totali parziali e generali dovrà provvedere in via autonoma impostandosi in proprio le formule nelle celle dei totali.





CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO DEL COMUNE DI LODI PER IL TRIENNIO 2023/2025

ART. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (di seguito CDI) si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Lodi, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.
2. Il presente contratto non si applica al personale somministrato a tempo determinato, fatto salvo espresso richiamo nell'ambito del contratto di somministrazione ovvero espresse disposizioni in merito.
3. Il presente contratto ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato dalla data di stipula del presente CDI e gli istituti contrattuali ivi previsti acquistano efficacia a partire dall' 1 gennaio 2023. Gli istituti contrattuali qui contrattati conservano la propria efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in sede negoziale.
4. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, nel rispetto dei vincoli risultanti dalle norme vigenti, dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione. Annualmente verrà definito l'utilizzo delle risorse.
5. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto si fa riferimento ai CCNL vigenti.

ART. 2

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa sono quelle stabilite dalle vigenti disposizioni dei CCNL e di legge nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti tra i soggetti, e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

ART. 3

INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CDI, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente 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 stipula 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.

ART. 4

NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Nel presente articolo viene integralmente riportato e, confermato, l'accordo stipulato tra le parti in data 18.10.2016. Accordo siglato al fine di dare attuazione all'Accordo di integrazione in data 08.03.2016 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 09.09.2002, sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, in caso di sciopero, per il comparto Regioni ed Autonomie Locali siglato tra l'Aran e le OO.SS..

ART. 5

LAVORO STRAORDINARIO (art. 32 CCNL 16.11.2022)

1. Ai fini della determinazione degli oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1.4.1999, art. 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato, in sede di contrattazione, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

ART. 6

BANCA DELLE ORE

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. Il numero di ore di lavoro straordinario che complessivamente in ragione d'anno può essere destinato alla banca delle ore è di 40.
3. Le ore di lavoro straordinario che, su richiesta del dipendente vengono accantonate nella banca ore, debbono essere preventivamente autorizzate dal dirigente competente.

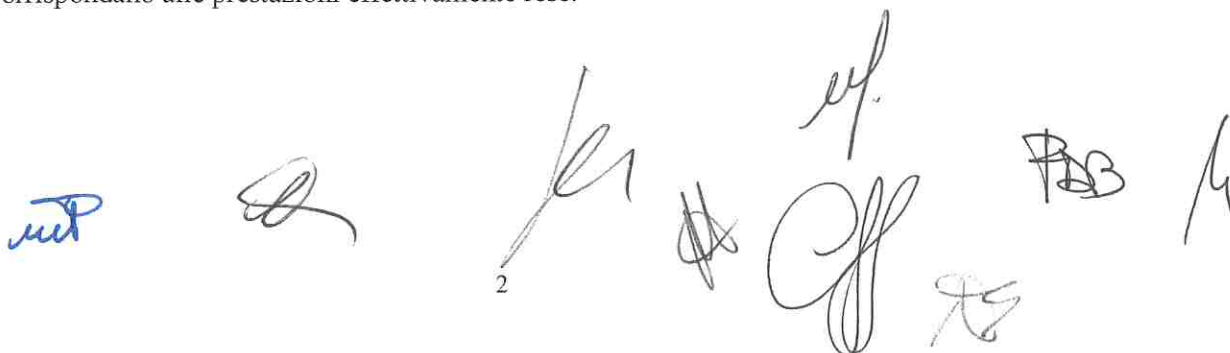


4. Le ore accantonate possono essere richieste come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari da fruirsi compatibilmente con le esigenze di servizio ed organizzative, concordandone tempi e modi con il dirigente competente che dovrà preventivamente autorizzare il predetto recupero.
5. Non verrà corrisposta, per ogni ora di lavoro straordinaria effettuata ed accantonata in banca ore, la maggiorazione, ma verrà conteggiata una maggiorazione oraria nella percentuale contrattualmente prevista per la liquidazione delle ore straordinarie. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede l'accantonamento nella banca delle ore non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.
6. Le ore accantonate a fine anno saranno aggiunte alla Banca delle ore dell'anno successivo, in questo caso dovranno essere obbligatoriamente recuperate entro il 31.12. dello stesso anno.
7. Ogni anno il lavoratore ha diritto al suo conto individuale con un numero di ore pari a 40 più quelle eventualmente residue dall'anno precedente.
8. Il personale a tempo parziale ha il suo conto ore individuale proporzionato alle ore lavorate.
9. A livello di Ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4 comma 6 possono essere realizzati a richiesta delle OOSS incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

ART. 7

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI

1. Le parti concordano che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNLL e che altresì le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale.
2. Le parti concordano altresì che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito e che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività e che pertanto non sia possibile erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.



2



ART. 8 - CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. La rendicontazione dello stato di attuazione della performance organizzativa segue la metodologia indicata dall'art. 6 del vigente sistema di valutazione, cui integralmente si rimanda. Eventuali successive modifiche saranno oggetto di confronto.

ART. 9

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7 comma 4 lett. b) CCNL 16.11.2022)

- Performance organizzativa

1. Le parti concordano che una percentuale massima del 60% delle risorse di cui all'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022 destinabili ai trattamenti economici di cui all'art. 80, comma 2, lett. a) e b) del contratto, sia destinata ad incentivare la performance organizzativa.
2. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura.
3. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse economiche sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 70% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%.

Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70% sino all' 89,99%
4. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzioni superiori alla multa.

- Performance individuale

1. Le parti concordano che una percentuale minima al 40% delle risorse di cui all'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022 destinabili ai trattamenti economici di cui all'art. 80, comma 2, lett. a) e b) del contratto, sia destinata ad incentivare la performance individuale.

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



2. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione, approvata con atto di Giunta Comunale n.52 in data 29.03.2018. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori agli 8 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente (ad esempio in materia di congedo obbligatorio).
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro o di cessazione nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato all'obiettivo assegnato ed al risultato raggiunto, fermo restando il limite di cui al precedente comma 4.
7. L'importo del budget individuale sarà corrisposto in misura proporzionale in relazione all'obiettivo assegnato ed al risultato raggiunto.
8. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiori alla multa.
9. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
10. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al 90%: 100% del budget individuale;
 - Valutazione tra il 70% e il 90% distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.
12. Gli avanzi generati sia dalle valutazioni inferiori al 70% che non comportano alcuna distribuzione di premio, che dalle somme detratte per le assenze secondo i criteri sopra illustrati, vengono distribuiti ai dipendenti con valutazioni pari o superiori al 75%, compresi i dipendenti che hanno percepito il premio

4



dell'eccellenza in misura proporzionale alla valutazione ottenuta. Nel caso in cui non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 75%, gli avanzi rappresentano economia.

ART. 10

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE – PREMIO ECCELLENZA

(ART 81 CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate sono indicati tra quelli che ottengono una valutazione della performance individuale eguale o superiore al 95% tali dipendenti saranno individuati in una percentuale massima pari al 5 % dei valutati e ad essi sarà attribuita una percentuale di incremento del 30% del valore medio pro capite dei premi individuali.

A titolo esemplificativo si individua la seguente modalità di calcolo:

- 1: budget destinato alla performance individuale $\text{€} \cdot X / \text{numero dipendenti} = \text{valore potenziale medio pro capite da distribuire a tutti i dipendenti}$
 - 2: calcolo del 30% del valore medio pro capite
 - 3: moltiplicazione del valore così determinato per il numero dipendenti massimi ammissibili al premio = somma da detrarre dal budget totale
2. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni che determinano l'individuazione di dipendenti ammissibili al premio di eccellenza in misura superiore al 6% stabilito, la maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita dal collegio di direzione in seduta apposita , secondo i seguenti criteri:
 - a) valutazioni più alte nel triennio
 - b) attribuzione a chi non l'ha mai ricevuta
 - c) anzianità

Art. 11 - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Per gli incarichi E.Q. si rimanda agli artt.16;17;18;19 e 20 del CCNL 2022.
2. L'indennità di interim ex art. 17 comma 5 è fissata al 20%.

ART. 12 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER LE ELEVATE QUALIFICAZIONI

In ordine alla determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione in conformità all'art. 7, comma 4 lettera v) del CCNL 16 novembre 2022 le parti concordano i seguenti criteri:





- a. la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato (che dovrà avere un valore complessivo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le EQ istituite) risultano correlate alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'ente, relativamente agli ambiti di performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo;
- b. la quantificazione della retribuzione di risultato individuale degli incaricati di EQ è definita, negli ambiti della spesa complessiva individuata e correlata alle valutazioni conseguite, con valori economici predefiniti e le conseguenti classi di merito così come dichiarate nel nuovo sistema di valutazione e precisamente:
1. Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra 60% e 70%; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.
 2. Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al 70% e fino a 79,99%.
 3. Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.
 4. Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.
 5. Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

La premialità, nel caso di posizione organizzativa nominata o cessata in corso d'anno, andrà a svilupparsi su prestazioni professionali non inferiori alle 6 (sei) mensilità nel corso dell'anno solare e sarà ricondotta ai dodicesimi di riferimento.

ART. 13

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELL'AREA

(PROGRESSIONI ORIZZONTALI)

1. Le progressioni economiche mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area sono attribuite in modo selettivo, in relazione alla competenza professionale ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, per una quota di dipendenti da definirsi, ogni anno in sede di contrattazione decentrata economica.
2. L'ammontare delle risorse, qualora disponibili, da destinare ai "differenziali stipendiali" in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa. In tal sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le quote per area (lett.b art.14 CCNL) per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali.



3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla performance.
4. Partecipa alla selezione per i “differenziali stipendiali”:
 - il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 3 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest’ultimo caso il dirigente dell’ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l’ente di appartenenza del medesimo.
 - E’ inoltre condizione necessaria l’assenza, negli ultimi 2 anni, di **un** provvedimento disciplinare superiore alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all’esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - Ulteriore requisito minimo per l’accesso alla progressione economica è avere una valutazione media triennale di almeno 75%.
5. I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area professionale, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - A. **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali (pesatura 50%)** 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).
 - B. **esperienza professionale_(pesatura 40%)**: corrisponde all’anzianità di servizio con la quale si intende il numero di anni dall’ultima progressione economica all’interno della medesima area, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione ovvero altre amministrazioni del medesimo comparto, al 31.12 dell’anno precedente l’attivazione dell’istituto. Per tale criterio il punteggio è pari a 40.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = \frac{P_{\max} \times A}{A_{\max}}$$

dove

$P_{\max}$ = punteggio max per Area contrattuale = 40

A= n.anni e frazioni di anno di anzianità del candidato

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



Amax= n.anni o frazioni di anno di anzianità più elevata tra i candidati ammessi in possesso dei requisiti per l'accesso ai differenziali stipendiali all'interno della stessa Area

C. ulteriori criteri (pesatura 10%) divisi in:

a. titolo di studio: ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza. Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso. Il valore massimo è 5 punti.

AREA OPERATORI	
TITOLO DI ACCESSO: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max: 5
Diploma o Laurea triennale	2
Laurea specialistica o laurea magistrale o vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1 cad.
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o titoli post universitari, ad esempio Master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca	1 cad.

AREA OPERATORI ESPERTI E ISTRUTTORI	
TITOLO DI ACCESSO: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max: 5
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o laurea magistrale o vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1 cad.
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o titoli post universitari, ad esempio Master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca	1 cad.

AREA FUNZIONARI E.Q.	
TITOLO DI ACCESSO: laurea triennale	
Titolo	Punti max: 5
Laurea specialistica – Laurea magistrale o vecchio ordinamento	3
Abilitazione professionale	1 cad.
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o titoli post universitari, ad esempio Master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca	1 cad.

b. competenze acquisite: si intendono tutte quelle esperienze formative o Informative non obbligatorie inerenti alla propria figura professionale e alla P.A. che il dipendente ha voluto seguire, al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di arricchire il proprio "bagaglio di competenze" negli ultimi 4 anni. Ogni corso di formazione non obbligatorio attribuisce un valore di 1 punto cadauno per un massimo di 5 punti.

[Handwritten signatures and initials]



E' attribuito un punteggio aggiuntivo:

- del 3% per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche dal 2005,
- del 2% per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 8 anni
- dell'1% per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche più di 6 anni ai sensi dell'art.14 comma 2 lett. f) CCNL.

6. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà applicato il seguente ordine di criteri:
 - 1) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - 2) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 - 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 - 4) al dipendente più anziano di età;
7. Definito l'importo da destinare alle nuove progressioni orizzontali dal punto di vista operativo si procederà da parte del Servizio Risorse Umane: Personale – gestione giuridica a valutare il possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni da parte dei dipendenti stessi, con formulazione di una graduatoria in base ai suindicati criteri;
8. Ai sensi dell'art. 14, comma 3 del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorreranno dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.
9. La graduatoria degli aventi diritto ai “differenziali tabellari” dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
10. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
11. Il personale trasferito da altro ente a seguito di processi di mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il Comune di Lodi, pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche l'anzianità pregressa, sarà cura del servizio risorse umane (se non già in possesso) richiedere le schede



di valutazione all'ente da cui il dipendente è pervenuto con la procedura della mobilità. Schede di valutazione che verranno eventualmente riparametrate.

12. Per il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende il Dirigente/Funziionario dell'Ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'Ente di appartenenza del medesimo. Schede di valutazione che verranno eventualmente riparametrate

ART. 14

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70 – BIS CCNL 21.05. 2018 come integrata dall'Art. 84 bis CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. E' erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria nella misura definita dalla contrattazione decentrata integrativa economica annuale.

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO PER ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHI

L'indennità è quantificata in 1,20 euro giornalieri e spetta a fronte di prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

In tale indennità non può ovviamente essere ricompreso il rischio specifico proprio della mansione svolta dal lavoratore e quello convenzionale connaturato allo svolgimento di qualsiasi mansione. Le condizioni di rischio che danno diritto all'indennità, previa attestazione motivata e rilasciata sotto la propria diretta responsabilità dal Dirigente della Direzione Organizzativa presso cui il personale opera, sentito anche il RSPP sono riferite:

- all'ambiente di lavoro - alle condizioni di lavoro

tali per cui vi è una esposizione diretta e continuativa del dipendente particolarmente nociva per la propria salute.

Si fa particolare riferimento all'adibizione ai seguenti lavori:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto macchine operatrici, mezzi fuoristrada ed altri veicoli;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui e sostanze comunque tossico nocive, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico; - prestazioni di lavoro che



comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, manutenzioni con macchinari, escavazioni di fosse, estumulazioni, tumulazioni, forni inceneritori;

- prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, scottature, anche non permanenti. Il compenso deve essere corrisposto per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo giornaliero non potrà essere erogato qualora il lavoratore interessato risulti assente per qualsiasi causa o adibito a compiti non attinenti ai lavori sopraindicati, e comunque il diritto non matura, se l'attività esposta a rischi viene svolta in modo sporadico o saltuario.

Ogni variazione nell'assegnazione delle mansioni dovrà essere tempestivamente comunicata al servizio personale.

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORI IMPLICANTI IL MANEGGIO DI VALORI

L'indennità spetta per l'adibizione in via continuativa e non occasionale a maneggio di valori di cassa.

L'indennità è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati importi maneggiati giornalieri	Indennità € / giorno
Fino a €. 3.000,00.	€ 1,00
oltre €.3.000,01	€ 1,55

Ai fini del riconoscimento dell'indennità si precisa che al dipendente deve essere formalmente attribuita dal dirigente di riferimento, la responsabilità per eventuali ammanchi di cassa dei quali risponderà direttamente nei confronti dell'Amministrazione.

L'indennità giornaliera maturata viene erogata mensilmente sulla base delle presenze effettive e sulla base delle dichiarazioni mensili dei Dirigenti/E.Q. di riferimento.

ART.15

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 84 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolare incarico di Elevata Qualificazione, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza fino ad un massimo di €. 3.000,00.= annui lordi individuali, elevabile a € 4.000,00= per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.
2. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'ART. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:
 - Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio;
 - Gestione di procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;



- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
3. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino ad Euro 3.000,00./4.000,00 è determinato in relazione alle seguenti variabili

Grado di Complessità: 33%

- 4. Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%
- 5. Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%
- 6. Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%

Complessità direzionali organizzative: 33%

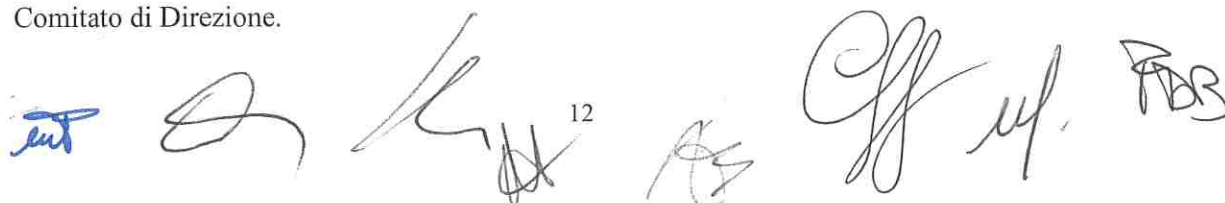
- Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 33%;
- Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;
- Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%;
- Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%;
- Innovazione e sviluppo: valore 1/6 del 33%;
- Attività di studio e ricerca: valore 1/6 del 33%;

Responsabilità: 33%

- Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;
- Responsabilità Amministrativa/Tecnica: valore 1/3 del 33%;
- Strategicità: valore 1/3 del 33%;

Tali variabili vengono determinate sulla base del modello di ricognizione allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

4. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Dirigente/E.Q., mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Dirigenti finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Dirigente/E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 3, dal Comitato di Direzione.





7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
- determinazione del budget;
 - ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00./4.000,00;
 - in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
8. Le indennità viene riconosciuta unitamente allo stipendio in sede di liquidazione del salario accessorio relativo alle performance, con i criteri determinati nel presente articolo. In sede di prima attribuzione, verranno riconosciuti gli importi a far data 01/01/2023.
9. Gli incarichi di specifica responsabilità possono cessare ovvero essere revocati ovvero essere sospesi secondo la normativa vigente, alla cessazione dei presupposti sopra indicati.
10. Gli incarichi di specifica responsabilità sono sospesi e conseguentemente non viene corrisposta la relativa indennità in caso di qualsiasi l'assenza continuativa pari a 30 giorni o superiori nell'arco di tre mesi
11. Con riferimento al solo anno 2023 l'indennità di Specifiche Responsabilità è altresì riconosciuta, senza alcuna necessità di pesatura per un importo massimo pari a 300€ annue lorde alle qualifiche di:
- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi, Nonché a compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:
- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ;
- agli archivisti informatici;
- ai formatori professionali;
- e a compensare le specifiche responsabilità:
- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e al personale addetto ai servizi di protezione civile.
12. Con riferimento al solo anno 2023 l'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente/E.Q., previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
13. Con riferimento al solo anno 2023 le indennità viene riconosciuta secondo le modalità previste dal precedente comma 8. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
14. Le indennità previste al precedente comma 11, non sono cumulabili tra le fattispecie descritte nello stesso comma e vengono erogate nel pieno rispetto dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

ART. 16



COMPENSI RELATIVI AD ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CONNESSE A SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Rientrano nella presente fattispecie, tra gli altri i seguenti istituti finalizzati -sulla base di specifiche disposizioni di legge -all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - b) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
2. Per i titolari percipienti incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16 novembre 2022 la retribuzione di risultato viene ridotta come indicato nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato
Fino a € 4.000	euro 0
Da 4.001 a 6.000 euro	3,00%
Da 6.001 a 8.000 euro	5,00%
Oltre 8.000 euro	8,00%

Gli importi della precedente tabella sono da considerarsi al lordo di ogni onere di legge; la decurtazione di cui sopra si effettua sull'indennità di risultato con riferimento agli incentivi percepiti nell'anno precedente (N-1), erogati con i criteri di cassa.

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato.
5. Il risparmio derivante dall'applicazione del comma 1 incrementa la retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative (dal 1° aprile, incaricati di Elevata Qualificazione) che non hanno percepito nessun tipo di incentivo nell'anno di riferimento.

ART. 17

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 100 DEL CCNL 16.11.2022)



1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione in servizi esterni. Il riconoscimento dell'indennità può essere garantito solo a quel personale della Polizia Locale che in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione di lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori dagli uffici, nell'ambito di tutte le funzioni assegnate alla Polizia Locale;
2. Nei casi particolari in cui la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, per particolari esigenze organizzative dell'ente o per fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, l'indennità sarà riproporzionata sulla base delle ore effettivamente rese nei servizi esterni;
3. L'indennità di cui al presente articolo è fissata con le modalità ed i limiti sopra indicati in € 5,00 giornaliera.
4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Comandante della Polizia Locale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
5. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione mensile del Comandante o delegato della Polizia Locale.

ART. 18

INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (ART. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:
 - Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di EQ, superiore ai 2 mesi.
 - Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00/4.000,00 € annui lordi è determinato in relazione al grado rivestito e alle seguenti variabili:

Grado di Complessità: 25%

- Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 25%
- Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 25%
- Grado di complessità Gestionale: valore 1/3 del 25%

Complessità direzionali organizzative: 25%

- Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 25%;



- Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 25%;
- Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 25%;
- Grado relazioni interne: valore 1/6 del 25%;
- Innovazione e sviluppo: valore 1/6 del 25%;
- Attività di studio e ricerca: valore 1/6 del 25%;

Responsabilità e grado rivestito: 25%

- Responsabilità Economica: valore 1/4 del 25%;
- Responsabilità Amministrativa: valore 1/4 del 25%;
- Strategicità: valore 1/4 del 25%;
- Grado rivestito: valore 1/4 del 25%

Peculiarità del territorio/organizzative: 25%

- Dimensionali: valore 1/4 del 25%;
- Istituzionali: valore 1/4 del 25%;
- Sociali: valore 1/4 del 25%;
- Ambientali: valore 1/4 del 25%;

Tali variabili vengono determinate sulla base del modello di ricognizione allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Comandante della Polizia Locale, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della indennità di funzione è preceduta da una conferenza dei Dirigenti finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Comandante verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Comitato di Direzione.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione
 - a. determinazione del budget;
 - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00/4.000;

int

Q

16

16

16

16

16

16



- c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
7. Gli incarichi di specifica responsabilità possono cessare ovvero essere revocati ovvero essere sospesi come declinato al precedente articolo 16.
8. Le indennità viene riconosciuta unitamente allo stipendio con cadenza mensile. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato.

ART. 19

TURNO

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 ART. 30.
2. L'indennità verrà corrisposta mensilmente sulla base delle dichiarazioni mensili dei Dirigenti/E.Q. di riferimento.
3. Le parti concordano di istituire la facoltà (ai sensi dell'art. 7 c.4 lett ac), per il lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

ART. 20

REPERIBILITÀ

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 ART. 24.
2. Ai sensi dell'art. 7 comma 3 lett. i) e lett. k) del CCNL 22.11.2016, le parti si danno atto che, in caso sia necessario, per mancanza di personale, elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese, l'elevazione può arrivare fino ad un massimo di 8 volte in un mese e in tal senso l'indennità sarà elevata fino ad un massimo di € 13,00.

ART. 21

SERVIZIO MENSA/BUONI PASTO

1. Così come previsto dall'art. 35 c. 10 CCNL 22.11.2022 per l'area della vigilanza, polizia locale, protezione civile, nonché quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata pari a trenta minuti almeno, che sarà collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di E.Q. (o del Dirigente) del Servizio competente.
2. In caso di smart working non è prevista l'erogazione del buono pasto.



3. In caso di attivazione di accordi per l'attivazione del lavoro agile verrà prevista l'erogazione del buono pasto.

ART. 22

CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53 CCNL 21.05.2018)

1. Il numero di rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria (percentuale che deve essere arrotondata per eccesso all'unità superiore), con esclusione delle E.Q. alla data del 31.12 di ogni anno. Detta percentuale può essere aumentata di un ulteriore 10% massimo nelle seguenti ipotesi, ai sensi dell'art. 53 comma 8 vecchio CCNL 2018
 - dipendenti portatori di handicap o in situazioni di grave disagio personale
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente nella cura o nell'assistenza del coniuge o di un parente entro il secondo grado ed affine entro il primo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore medesimo
 - parti plurimi
 - patologie oncologiche che riguardino familiari
2. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati, viene data la precedenza alle ipotesi di cui all'art. 53 – comma 9 – del CCNL 21.05.2018. Con la precisazione che l'elencazione contenuta nell'art. 53 – comma 9 – del CCNL 21.05.2018– dei criteri di precedenza da seguire in caso di eccedenza di domande per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale – non può essere intesa nel senso che l'utilizzo alle lettere a, b, c, d, e, f, g, stia a significare una diversa gradazione e rilevanza delle relative cariche e quindi un preciso ordine di priorità delle stesse.
3. Continuano a valere comunque tutte le norme non in contrasto con il nuovo CCNL inserite nel Regolamento del tempo parziale approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 175 in data 21.11.2011.

ART. 23

LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO

1. Il Comune di Lodi, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, definisce annualmente all'interno dei documenti di programmazione (sezione del PIAO) le modalità di svolgimento del lavoro Agile

ART. 24

CRITERI RELATIVI ALLA FORMAZIONE



1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - ☐ a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - ☐ a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

ART. 25

FONDO DI ASSISTENZA E PREVIDENZA COMPLEMENTARE POLIZIA LOCALE

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale verrà definito un apposito Regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza.
2. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio parte delle risorse finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.

ART. 26

PREVENZIONE E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.



3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno 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 o degli impianti.

ART 27 WELFARE INTEGRATIVO

1. Nell'ambito della modalità di utilizzo annuale del fondo, le parti rimandano la destinazione di risorse all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

ART. 28 TUTELA DELLA PRIVACY

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 successive modificazioni e il regolamento Ue 679/2016.

ART. 29 MONITORAGGIO E VERIFICHE

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

ART. 30 DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente contratto integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CDI verrà inviato, tramite la mailing list aziendale a ciascun dipendente, pubblicato sul sito del Comune di Lodi www.comune.lodi.it – sezione Amministrazione Trasparente>Personale>Contrattazione integrativa.

20

