COMUNE DI BORDIGHERA
Provincia di Imperia
---oooOooo

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI BORDIGHERA

in applicazione dei c.c.n.l. relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022

Decorrenza 01.01.2023 e sino al rinnovo del c.c.n.l.
fatte salve nuove disposizioni legislative e/o nuove esigenze.

Ipotesi c.c.i. sottoscritta il 14.07.2023 – 04.10.2023
Relazione illustrativa e tecnica inviata al revisore il 05.10.2023 (entro 10 giorni dell'ipotesi cci)
Autorizzazione sottoscrizione cci – delibera giunta comunale n. 205 del 24.10.2023
C.c.i sottoscritto il .....
Inviato A.r.a.n. il ..... (entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva)
Inviato C.n.e.l. il .... (entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva)

Documento aggiornato in data 04.10.2023

PER LA PARTE PUBBLICA (costituita con deliberazione della giunta comunale n. 257 del 30.11.2022):

- Dott. Matteo MARINO (Segretario) - Presidente …….

- Dott. Dario SACCHETTI (Dirigente settore amministrativo) - Componente …….

- Dott.ssa Micaela TONI (Dirigente settore finanziario ad interim) ……..

- Arch. Roberto RAVERA (Dirigente settore tecnico ad interim) ……..

- Dott. Attilio SATTA (Comandante Polizia Municipale) ……..

PER LA PARTE SINDACALE:
I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

-BESCHI Simona ……

-GARACCIONE Luca ……

-MAZZA Lino ……

-NATTA Aldo ……

- ROMANI Giuseppe …….

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del c.c.n.l.

- FP CGIL: …….

- CISL FP: …….

- UIL FPL: …….

- CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI: ……..

Art.1
Efficacia del contratto e ambito di applicazione

Le parti prendono atto che il c.c.n.l. 2019-2021 è stato sottoscritto in data 16.11.2022 e, pertanto, alcuni istituti contrattuali, in corso di erogazione nell'anno 2023 secondo il c.c.d.i. già sottoscritto in data 31.07.2019 e successivi accordi annuali, sono efficaci sino al 31.12.2023.

Il presente contratto collettivo integrativo, redatto conformemente alle disposizioni legislative – contrattuali – regolamentari vigenti, è efficace dal 01.01.2023 e conserva la sua efficacia sino al rinnovo del c.c.n.l., fatta salva ogni nuova disposizione normativa, contrattuale e/o esigenze organizzative.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino punti del presente accordo. Il contratto collettivo integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.
Le parti, a richiesta, attivano la verifica congiunta dell'applicazione degli istituti previsti nl presente CCI.

I criteri di ripartizione delle risorse finanziarie tra le diverse modalità di utilizzo potranno essere negoziati con cadenza annuale con apposito accordo tra le parti. 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.

Le parti concordano che la convocazione della delegazione trattante debba avvenire entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e rendicontazione di ciascun anno (art. 8 c.c.n.l. 2019-2021).

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente non dirigente del Comune di Bordighera con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
In particolare, il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* collettiva e individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 6 mesi di servizio nell'arco dell'anno solare.

Art.2
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale di norma coincidente con la suddivisione del fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo, venga verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3
Diritti e libertà sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Le relazioni sindacali sono svolte secondo la disciplina stabilita dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
2. Ai sensi dell'articolo 10 del c.c.n.q. 04/12/2017 le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai ccnl vigenti avvengono – normalmente al di fuori dell'orario di lavoro. Nel caso ciò non fosse possibile, le ore sono considerate come servizio effettivamente prestato nel limite massimo individuale di n. 10 ore annue, con riserva delle parti da valutare le effettive esigenze.
1. Oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 15 del già citato contratto quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.
2. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente. A tal fine, di norma, almeno due giorni prima della fruizione del permesso, le OO.SS o la RSU invieranno all'ufficio personale il permesso sindacale del dipendente avente titolo e contemporaneamente lo stesso comunicherà l'assenza al responsabile del servizio.
3. Nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL e rappresentate all'interno dell'ente, anche singolarmente e per i rispettivi appartenenti, possono indire assemblee del personale comunicando, con preavviso scritto almeno 3 giorni prima, la sede, l'orario, l'ordine del

giorno dell'assemblea. L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali.

4. L'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione.
5. Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento in sede e allo svolgimento dell'assemblea.
6. L'Amministrazione si impegna a predisporre appositi spazi di affissione in luoghi accessibili a tutto il personale in cui i soggetti sindacali sopra citati hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale, utilizzando anche sistemi informatici e telematici messi a disposizione dall'Amministrazione.
7. L'Amministrazione si impegna a reperire idonei locali per lo svolgimento delle attività sindacali anche nell'ambito delle varie sedi decentrate dell'Azienda e comunque a garantire l'accesso a locali idonei per l'attività sindacale durante i termini di vigenza del Presente Contratto.

Art. 4
Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 2 e 5 dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto autonomie locali del 19.09.2002 e dell'accordo di integrazione del 08.03.2016, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici per le specifiche attività e secondo le modalità ivi previste:
   1) Servizio Stato Civile: N. 1 unità
   2) Servizio Elettorale: N. 1 unità
   3) Sevizio Cimiteriale: N. 1 unità
   4) Servizio Assistenza: N. 1 unità
   5) Servizi rete idrica, fognaria e depurazione: N. 2 unità
   6) Servizi rete stradale: N. 2 unità
   7) Servizio di Polizia Locale: N. 4 unità (due per ogni turno di lavoro)
   8) Servizio del personale: N. 1 unità

   Nell'ambito dei servizi essenziali è garantita esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

   1) Raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
   2) Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
   3) Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento e inumazione delle salme;
   4) Servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
   5) Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi) idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
   6) Servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
   7) Fornitura di acqua, luce e gas, da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;
   8) Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
      A) Attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
      B) Attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
      C) Attività di pronto intervento
      D) Attività della centrale operativa;
      E) Vigilanza casa municipale;
      F) Assistenza al servizio di cui al n. 8, in caso di sgombero della neve;
   9) Servizi culturali: vigilanza sui beni culturali nonché apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura di cui all'articolo 101, comma 3, del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22.01.2004, n. 42;

10) Servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
11) Servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
12) Servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;
13) Servizi educativi e scolastici, secondo le indicazioni degli artt. 3 e 4 del presente accordo;
14) Servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali;

2. I Dirigenti individuano i nominativi dei dipendenti inclusi nei contingenti sopra indicati, adottando criteri di rotazione ove possibile.
3. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere entro ventiquattro ore dall'individuazione la propria intenzione di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione al proprio dirigente; in questo caso il Responsabile di Area consulterà ad esaurimento il personale in possesso delle caratteristiche idonee a garantire i servizi, sino a reperire il contingente prescritto dalla tabella sopra riportata. Nel caso in cui tutto il personale manifestasse l'intenzione di aderire allo sciopero, il dirigente interessato all'erogazione del servizio essenziale relazionerà la situazione al Prefetto, cui compete l'adozione di formale atto di precettazione per dare continuità ai servizi indicati, assicurando comunque nel tempo un criterio di rotazione fra il personale interessato.
4. Durante lo sciopero, i Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.

Art. 5
Sistema delle relazioni sindacali

Nell'ambito del presente contratto decentrato le parti concordano di attivare un coerente e stabile sistema di relazioni sindacali con l'obiettivo primario di contribuire:
A) al miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi
B) all'accrescimento della professionalità dei dipendenti
C) al miglioramento delle condizioni di lavoro

COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE E FINALITÀ

Le parti vengono individuate come segue:

a) PER LA PARTE PUBBLICA

La delegazione trattante di parte editoriale, di parte datoriale, costituita ai sensi dell'articolo 7, comma 3 del c.c.n.l. 16.11.2022 è individuata con provvedimento dell'organo di governo dell'Ente.

b) **PER LA PARTE SINDACALE**

Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.)

Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni locali.

Nelle sedute verranno redatti e sottoscritti appositi verbali.

MODELLI RELAZIONALI

Il sistema delle relazioni sindacali è basato sulla distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, sul confronto tra di esse ed è finalizzato alla piena attuazione del vigente c.c.n.l. nella consapevolezza condivisa che

la valorizzazione e la tutela dei lavori dipendenti è il presupposto per il raggiungimento di un adeguato livello di qualità dei servizi erogati.

Le parti riconoscono che vanno fatte salve nella loro integrità la competenza e la responsabilità della parte datoriale e l'autonomia e la capacità di azione delle rappresentazioni sindacali.

Con il presente accordo le parti danno atto che verranno adottati tutti i modelli relazionali disciplinati puntualmente dal c.c.n.l. secondo i principi di correttezza e buona fede, fermo restando la valorizzazione dell'istituto del CONFRONTO quale primario valore nel sistema delle relazioni sindacali.

Art. 6
Costituzione del fondo delle risorse decentrate
(articolo 79 del c.c.n.l. 16.11.2022)

1. Il fondo per le risorse decentrate è costituito annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 ed eventuali successive integrazione e/o modificazione.
   Suddetto fondo potrà essere integrato nel corso dell'anno con le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (articolo 67, comma 3, lett. c del c.c.n.l. 21.05.2018 confermata dall'articolo 79, comma 2 lett. a) del c.c.n.l. 16.11.2022) purché riferite a disposizioni escluse dai limiti complessivi del fondo delle risorse decentrate.

2. L'Ente informa le parti sindacali sui procedimenti di calcolo seguiti per la quantificazione delle risorse.

Art. 7
Utilizzo del fondo delle risorse decentrate
(criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo: contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. a)

Gli enti rendono annualmente disponibili le risorse confluite nel Fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'articolo 80, comma 1 del ccnl 16.11.2022.

Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso si articola nelle seguenti fasi essenziali:
- Programmazione/pianificazione strategica degli obiettivi
- Programmazione operativa e gestionale
- Predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione
- Monitoraggio e confronto periodico che si realizza concretamente nella verifica annuale sullo stato di attuazione dei programmi
- Verifica degli obiettivi e risultati conseguiti
- Controlli e validazione sui risultati
- Misurazione e valutazione della performance individuale
- Esame dei giudizi in contradditorio se richiesto dal dipendente

Le suddette fasi procedurali sono attuate mediante i documenti di legge (dup, piao, stato di attuazione dei programmi, referto del controllo di gestione, valutazioni) ed ogni dipendente è parte attiva, nel rispetto delle competenze, in merito alla proposizione degli obiettivi all'amministrazione e alla verifica costante dell'attuabilità degli stessi, ferma restando la responsabilità del dirigente e della posizione organizzativa competente sull'obbligo di informare e compartecipare con l'intero gruppo di lavoro il programma e l'eventuale aggiornamento dello stesso.

L'utilizzo del fondo delle risorse decentrate avviene in sede di contrattazione decentrata integrativa secondo le disposizioni di cui all'articolo 7, comma 4 del c.c.n.l. 16.11.2022.
Annualmente in sede di suddivisione del fondo delle risorse decentrate le parti garantiscono la copertura finanziaria delle indennità già contrattate in sede decentrata e correlata a situazioni organizzative esistenti.

Sono destinate alla performance organizzativa le risorse non interamente liquidate nell'anno di riferimento derivanti da minori spese sulle indennità già contrattate (es. turno, reperibilità, condizioni lavoro…) mentre le minori spese derivanti da finanziamenti con destinazione vincolata costituiscono economia di bilancio.

Le ulteriori somme disponibili del fondo delle risorse decentrate sono destinate ai seguenti utilizzi:

Premi correlati alla performance organizzativa (articolo 80, comma 2, lettera a) ccnl 16.11.2022):
(criteri generali del sistema di valutazione della performance: confronto – art. 5 comma 3, lett. b)
(criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance: contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. b)

La performance organizzativa rileva la capacità della struttura di soddisfare le esigenze dei cittadini attraverso un'efficiente allocazione delle risorse.
La misurazione della performance organizzativa è correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi definiti annualmente in sede di Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. Piao) o documenti programmatori previsti dalla legge.
Il Piao dovrà essere comunicato da parte dei responsabili dei servizi a tutti i lavoratori coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati al servizio.

Le parti contrattano i seguenti criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa la cui definizione quantitativa è rinviata agli accordi annuali:

A. **Il sistema di incentivazione del personale si baserà sul raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati ad ogni servizio mediante il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. Piao) o documenti programmatori previsti dalla legge approvato annualmente dalla giunta comunale.**
   La somma complessiva destinata alla performance organizzativa viene ripartita tra i seguenti settori/servizi autonomi in proporzione al numero dei dipendenti in servizio al 01 gennaio dell'anno di riferimento (dipendenti tempo indeterminato e determinato che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 6 mesi):

- Settore amministrativo
- Settore finanziario
- Settore tecnico
- Staff del sindaco e segreteria
- Polizia locale

Ad ogni settore/servizio autonomo è riconosciuto l'incentivo complessivo correlato al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, previa validazione dei risultati da parte del nucleo di valutazione ed è suddiviso tra il personale avente diritto. Le economie derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi verranno imputate agli incentivi correlati alla performance individuale.

Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della valutazione dirigenziale che lo riguarda individualmente in modo chiaro e completo e avrà diritto di avere copia del relativo documento di valutazione.
La valutazione è strettamente correlata ai risultati e ai comportamenti dell'anno di riferimento e non tiene conto delle valutazioni degli anni precedenti.
Il premio correlato alla performance collettiva verrà erogato in un'unica soluzione entro 60 giorni dall'approvazione del rendiconto di gestione dell'anno di riferimento e, comunque, è subordinato alla completa suddivisione del fondo delle risorse decentrate entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.
Non è consentito pubblicizzare, rendere note o comunicare a terzi (anche dipendenti dell'Ente) le valutazioni sul lavoratore senza il suo preventivo consenso, salvo quanto previsto in materia di tutela e trattamento dei dati personali da parte di enti pubblici.

B. **Il sistema di incentivazione del personale si baserà sul raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati a specifici servizi mediante progetti di innovazione finalizzati all'attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente.**
   Alla ripartizione di tali incentivi partecipano i dipendenti formalmente individuati nell'ambito dei progetti definiti dalla giunta comunale.

Suddetti compensi saranno assegnati sulla base del progetto approvato in termini di obiettivi da raggiungere, importo massimo erogabile e ripartizione tra i dipendenti coinvolti, previa validazione dei risultati da parte del nucleo di valutazione.

Premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale (articolo 80, comma 2, lettera b) e 81 ccnl 16.11.2022):
(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. b) ae): criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance – art. 81: misura delle maggiorazione e quota massima personale valutato beneficiario della maggiorazione)

Le parti ritengono che il premio correlato alla performance individuale sia da identificare in termini di apporto individuale al conseguimento degli obiettivi assegnati con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. Piao) o documenti programmatori previsti dalla legge, strumento di programmazione dell'attività complessiva dell'ente.
Al fine di omogeneizzare le valutazioni, l'importo complessivo destinato alla performance individuale a cui si aggiungono le minori somme destinate alla performance collettiva in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, sono ripartite tra i seguenti settori/servizi autonomi in proporzione ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 6 mesi:

- Settore amministrativo
- Settore finanziario
- Settore tecnico
- Staff del sindaco e segreteria
- Polizia locale

Il budget assegnato al servizio viene ripartito tra gli aventi diritto in base alla valutazione individuale di cui alle schede allegate (allegato A), strumento propedeutico alla valutazione individuale di ogni dipendente.

La maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 80 del ccnl 16.11.2022 viene assegnata al 30% del personale di ogni settore/servizio autonomo che ha conseguito le valutazioni individuali più elevate ai fini della performance collettiva e, comunque, per almeno n. 1 unità di personale (verrà effettuato l'arrotondamento all'unità superiore in caso di unità di personale pari o superiore a 0,5).

In caso di parità di punteggio l'odine di graduatoria sarà determinato sulla base dell'anzianità di servizio e successivamente sulla base dell'anzianità anagrafica.

La misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance collettiva.

Le risorse destinate alla maggiorazione del premio individuale sono reperite dall'ammontare destinato alla performance individuale.

Il premio correlato alla performance individuale verrà erogato in un'unica soluzione entro 60 giorni dall'approvazione del rendiconto di gestione dell'anno di riferimento e, comunque, è subordinato alla completa suddivisione del fondo delle risorse decentrate entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del ccnl 21.05.20218 (articolo 80, comma2, lettera c) ccnl 16.11.2022):
(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. d): individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis entro i valori minimi e massimo rideterminati dall'articolo 84 – bis e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione)

L'articolo 70 bis del c.c.n.l. 21.05.2018 ha istituito l'indennità condizione di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute
c) implicanti il maneggio di valori.

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al capoverso precedente e, pertanto, non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del dirigente competente / responsabile di servizio come l'attestazione del permanere delle condizioni che legittimano l'indennità da riscontrare con cadenza annuale o immediatamente nel caso di attribuzione o revoca nel corso dell'anno.

a) Attività disagiate

La definizione di disagio ricomprende in termini generali tutti i disagi specifici come turno e rischio, le cui indennità compensano quindi in modo puntuale le prestazioni e non sono cumulabili per la stessa fattispecie. La condizione di disagio è correlata alle modalità e alle condizioni spazio – temporali della prestazione lavorativa che non caratterizzano le mansioni tipiche del profilo professionale.

Previa attestazione puntuale del rispetto dei criteri sopra esposti, può essere riconosciuta al personale operaio e ai messi notificatori nella misura definita dagli accordi annuali per ogni giorno di servizio effettivo.
I responsabili di servizio, previa verifica delle attività svolte in modo prevalente dal lavoratore e delle effettive condizioni di lavoro, comunicano mensilmente al servizio personale l'elenco dei dipendenti e il numero di giornate effettiva prestazione lavorativa disagiata.

b) Attività esposte a rischi

L'indennità per attività esposte a rischi è la maggiorazione retributiva riconosciuta per le prestazioni di lavoro che comportino una continua e diretta esposizione a rischi per la salute e per l'integrità personale del dipendente.
Per una corretta individuazione del rischio non è il profilo professionale che deve essere preso a riferimento ma l'ambiente e le condizioni di lavoro quando gli stessi fanno emergere un'esposizione del dipendente particolarmente nociva per la propria salute.
Al dipendente che sia riconosciuta l'indennità di disagio non spetta per la stessa prestazione l'indennità di rischio.

c) Attività implicanti il maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori e formalmente nominato "agente contabile" compete un'indennità giornaliera, per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito al servizio di specie, così proporzionata:

- Fino a € 20.000 annuali, compete un'indennità giornaliera definita dagli accordi annuali;
- Oltre € 20.000 annuali, compete un'indennità giornaliera definita dagli accordi annuali.

L'indennità è liquidata annualmente a seguito della presentazione da parte dell'agente contabile del modello inerente il conto della gestione conformemente alle disposizioni di legge (modello 21 di cui al DPR n. 194/1996), controfirmata dal responsabile del servizio di appartenenza e del servizio finanziario.

Indennità di turno (articolo 80, comma 2, lettera d) ccnl 16.11.2022):

(confronto art. 5, comma 3, lett. a: articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro)
(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. l) – trattativa non superiore a 60 giorni ai sensi dell'articolo 8, comma 4): elevazione dei limiti previsti dall'articolo 30, comma 4 in merito al numero di turni notturni effettuabili nel mese)

L'indennità di turno è la maggiorazione retributiva per uno specifico servizio di durata uguale o superiore a 10 ore giornaliere prestato con rotazione mensile fra più dipendenti in giorni e/o ore prestabiliti.
L'indennità di turno per espressa previsione dell'art. 30, comma 5, del CCNL del 16.11.2022 compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro. Non è possibile, pertanto, l'erogazione di ulteriore compensi correlati alla suddetta organizzazione di lavoro.
L'Ente, nella sua autonoma potestà organizzativa, può sempre individuare, nell'ambito di uno o più servizi e tenuto conto delle esigenze di organizzazione e funzionamento degli stessi, nuove e idonee forme di

articolazione dell'orario di servizio e di apertura al pubblico previo confronto con la parte sindacale ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lett. a) del c.c.n.l. 16.11.2022.
Il dipendente turnista che abbia svolto la prestazione lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale può richiedere di fruire di un numero equivalente di ore di riposo compensativo, in alternativa all'indennità di turno.

Indennità di reperibilità (art. 80, comma 2, lettera d) ccnl 16.11.2022):
(elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'articolo 24 del ccnl 21.05.2018: contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. i)
(elevazione dei limiti previsti dall'articolo 24, comma 3 del ccnl 21.05.2018 per il numero di turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile: contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. k) – trattativa non superiore a 60 giorni ai sensi dell'articolo 8, comma 4)

L'indennità di reperibilità è l'indennità riconosciuta al dipendente in servizio soggetto all'obbligo di rientro in servizio in determinati giorni e/o fasce orarie, entro 30 minuti dall'eventuale chiamata dal datore di lavoro o dalla conoscenza della sopravvenuta necessità di intervento per svolgere una prestazione indifferibile.

Fermo restando che dovranno essere adottate tutte le misure organizzative volte a garantire che ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, per motivate esigenze tale limite potrà essere aumentato di ulteriori 3 turni mensili che saranno remunerati con un'indennità di €uro 13,0 se feriali.

Compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'articolo 84 (articolo 80, comma 2, lettera e) ccnl 16.11.2022):
(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. f): criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 84)

I compiti e le responsabilità che vengono remunerate con l'indennità per specifiche responsabilità sono indicati dall'articolo 84 del c.c.n.l. 16.11.2022.

Entro il 31 dicembre dell'anno precedente l'esercizio di riferimento, ciascun dirigente di settore individua formalmente i soggetti beneficiari del compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, indicando nell'atto di conferimento specificatamente i compiti assegnati, secondo i seguenti criteri e non per il mero esercizio di compiti propri della categoria di appartenenza, così come definite nelle declaratorie dell'Allegato "A" c.c.n.l. 16.11.2022:
- Personale dell'area dei Funzionari e Elevate qualificazione (ex categoria D), che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Elevate Qualificazioni, secondo la disciplina degli articoli 16 e seguenti del ccnl 16.11.2022, e che svolga le attività connesse alla propria categoria con un elevato grado di autonomia sia propositiva che risolutiva nei confronti del dirigente di settore, dell'eventuale posizione organizzativa del servizio e/o dei terzi e con autonomia decisionale su determinate materie.
Tale compenso è determinato entro il 31 dicembre dell'anno precedente l'esercizio di riferimento dalla conferenza dei dirigenti nel limite del c.c.n.l. vigente.
- Personale dell'area istruttori (ex categoria C) non facente capo direttamente a personale di categoria superiore o che sia responsabile del servizio, personale responsabile diretto del coordinamento di gruppi di lavoro o squadre di operai, personale che svolga funzioni specifiche con responsabilità diretta di risultato.
Tale compenso è determinato entro il 31 dicembre dell'anno precedente l'esercizio di riferimento dalla conferenza dei dirigenti nel limite del c.c.n.l. vigente.
- Personale dell'area Operatori esperti (ex categoria B) responsabile diretto del coordinamento di gruppi di lavoro o squadre di operai, personale che svolga funzioni specifiche con responsabilità diretta di risultato.
Tale compenso è determinato entro il 31 dicembre dell'anno precedente l'esercizio di riferimento dalla conferenza dei dirigenti nel limite del c.c.n.l. vigente.

Annualmente la conferenza dei dirigenti destina a tali compensi una quota non superiore al 20% delle risorse consolidate del fondo decentrato dell'anno precedente.

In particolare, il budget di ogni servizio viene assegnato ai singoli dipendenti individuati dal dirigente di settore in relazione ai seguenti criteri:

- responsabilità del servizio in assenza di titolare di incarico di EQ
- coordinamento di risorse umane
- attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa.

Ciascun dirigente di settore attesterà formalmente entro il 31 gennaio dell'anno successivo il diritto dei soggetti precedentemente individuati alla liquidazione del compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità che potrà non essere erogato, secondo l'autonoma valutazione del dirigente, nel caso in cui il dipendente non abbia assunto la specifica responsabilità correlata al compenso, anche per eventi contingenti legati alla mera presenza in servizio (ad esempio assenze superiori a mesi 6, aspettative non retribuite…)
Per il personale in regime di part time l'indennità di specie è ridotta proporzionalmente alla percentuale di part time.
In tutti i casi il compenso non è riproporzionato nel caso di assenza per congedo parentale e per malattia secondo le indicazioni della circolare DFP 17.07.2008, n. 7 emanata in attuazione dell'articolo 71 del decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

Personale polizia locale: indennità di funzione di cui all'articolo 97 (articolo 80, comma 2, lettera f) ccnl 16.11.2022):
(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. w): individuazione del valore dell'indennità nonché i criteri per l'erogazione)

1. Al personale della polizia locale inquadrato in categoria C e D – non incaricato di incarichi di Elevata Qualificazione–– che svolge funzioni sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, potrà essere riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del c.c.n.l. 16.11.2022.
2. Le fattispecie alle quali Comandante della polizia locale dovrà fare riferimento sono le seguenti:

Area	**DESCRIZIONE**
Istruttori (agenti di polizia locale) – ex cat. C	Coordinamento di agenti di pari categoria in attività di vigilanza
Funzionari ed Elevata Qualificazione – ex cat. D	- Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro nelle attività di vigilanza. - Coordinamento di procedimenti di elevata complessità. - Incarico comportante l'esercizio di funzioni vicarie in caso di assenza/impedimento del Comandante e del Vice Comandante

3. L'importo complessivo da assegnare al comando polizia locale per l'indennità di funzione è determinato in misura pari al 7% del budget definito per le indennità di specifiche responsabilità di cui all'articolo 84 del ccnl 16.11.2022.
4. Entro il 31 dicembre dell'anno precedente l'esercizio di riferimento, il comandante della polizia locale, in coordinamento con la conferenza dei dirigenti, individua formalmente i soggetti beneficiari dell'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, indicando nell'atto di conferimento gli specifici compiti assegnati e le correlate responsabilità che non siano ascrivibili al mero esercizio di compiti propri della categoria di appartenenza, così come definite nelle declaratorie dell'allegato "A" c.c.n.l. 16.11.2022.
5. Il comandante della polizia locale attesterà formalmente entro il 31 gennaio dell'anno successivo il diritto dei soggetti precedentemente individuati alla liquidazione del compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità che potrà non essere erogato, secondo l'autonoma valutazione dello stesso, nel caso in cui il dipendente non abbia assunto la specifica responsabilità correlata al compenso.
6. Per il personale in regime di part time l'indennità di specie è ridotta proporzionalmente alla percentuale di part time.
7. In tutti i casi il compenso non è riproporzionato nel caso di assenza per congedo parentale e per malattia secondo le indicazioni delle circolare DFP 17.07.2008, n. 7 emanata in attuazione dell'articolo 71 del decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

In sede di accordo annuale verranno definite le risorse da destinare all'istituto di indennità di funzione.

Personale polizia locale: indennità di servizio esterno di cui all'articolo 100 (articolo 80, comma 2, lettera f) ccnl 16.11.2022)
(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. e): individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'articolo 100 entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza viene attribuita un'indennità giornaliera secondo gli importi determinati annualmente.
2. L'indennità in questione va riconosciuta solo a quel personale della polizia locale che svolge effettivamente la propria prestazione lavorativa, comprensiva anche di eventuali necessità di rientro in ufficio per svolgere attività istruttoria correlata all'intervento operato, in servizi esterni di vigilanza nell'ambito di un intero servizio giornaliero.
3. La previsioni di intero servizio giornaliero esterno da titolo a percepire l'indennità nella misura pattuita al precedente comma 1 a condizione che l'orario svolto sia superiore a metà dell'orario previsto sul turno giornaliero assegnato.
4. Il comandante della polizia locale comunica mensilmente al servizio personale i nominativi dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto. Il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione dell'indennità è riscontrato con cadenza periodica a cura del comandante della polizia locale, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza del presupposto legittimante l'attribuzione delle medesima, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
5. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base delle effettive prestazioni rese nel mese precedente. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Personale polizia locale: utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
In applicazione dell'articolo 98 del c.c.n.l. 16.11.2022 (utilizzo proventi delle violazioni del c.d.s.), i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dal Comune, nella quota determinata ai sensi dell'articolo 208, commi 4 lett. c) e 5 del decreto legislativo n. 285/1992 sono destinati al personale della polizia locale per le seguenti finalità:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo – Sirio, fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già maturata in precedenza a diverse forme pensionistiche individuali;
b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure del welfare integrativo, secondo la disciplina dell'articolo 82 del c.c.n.l. 16.11.2022;
c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Le risorse di cui alle lettere a) e b) sono determinate annualmente dell'ente nell'ambito delle disponibilità finanziarie, dei vincoli di finanza pubblica e formalmente destinata con specifica delibera della giunta comunale da adottare ai sensi dell'articolo 208, commi 4 e 5, del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285 così come modificato dalla legge n. 120/2010. Tali risorse potranno essere impegnate a seguito dell'effettivo incasso.

Le risorse di cui alla lettera c) sono stanziate annualmente in applicazione dell'articolo 79, comma 2, lett. c) del c.c.n.l. 16.11.2022.

Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'articolo 70-ter del ccnl 21.05.2018 (articolo 80, comma 2, lettera g) ccnl 16.11.2022):
(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. g: criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva)

Si rinvia ai regolamenti vigenti, già adottati o che saranno adottati nel rispetto delle relazioni sindacali, inerenti gli incentivi correlati alle seguenti disposizioni di legge:

- Incentivi per funzioni tecniche (articolo 113 del decreto legislativo 18.04.2016, n. 50 e ss.mm.ii. sino al 30.06.2023 e articolo 45 del decreto legislativo 31.03.2023, n. 36 con efficacia dal 01.07.2023) secondo il regolamento vigente
- Incentivi per l'avvocatura interna (art. 27 ccnl 14.09.2000) secondo il regolamento vigente).
- Incentivi per il recupero evasione imu e tari (art. 1, comma 1091 della legge 30.12.2018, n. 145) secondo il regolamento vigente.

Per gli anni dal 2023 al 2026 l'articolo 8, commi 3 e 4 del decreto legge 24.02.2023, n.13 convertito dalla legge 21.04.2023, n. 41, nell'ambito della necessità di garantire l'attuazione dei progetti del PNRR, ha previsto la possibilità di incrementare l'ammontare della parte variabile dei fondi per la contrattazione decentrata in misura non superiore al 5% della componente stabile dei fondi certificati nel 2016 oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25.05.2017, n. 75 e nel rispetto dei parametri di cui al comma 4 (saldo equilibrio di bilancio – parametri del debito commerciale e dei tempi di pagamento – incidenza salario accessorio / spesa di personale – termini di approvazione del rendiconto).

Le risorse di cui sopra potranno essere inserite in sede di costituzione del fondo delle risorse decentrate a valere sull'importo dei contributi PNRR ottenuti sino al valore massimo del 5% annuale del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2016.

L'importo annuale sarà ripartito, previa certificazione del dirigente competente sulla disponibilità delle risorse a valere sul contributo concesso, sino a raggiungere nel periodo 2023-2026 il 5% di ogni contributo secondo i criteri definiti annualmente in sede di c.c.i. parte economica.

L'incentivo sarà erogato a titolo di "perfomance individuale" (art. 80, comma 2, lett. b) del ccnl 16.11.2022) ai dipendenti che hanno gestito il contributo PNRR secondo ripartizione certificata dal dirigente di settore e a fine servizio / lavoro.

Suddetto incentivo può essere assegnato anche ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione nei limiti previsti dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari di riferimento.

Qualora il beneficiario degli incentivi previsti da specifiche disposizione di legge sia titolare di incarico di Elevata Qualificazione la correlazione tra i compensi professionali annui percepiti di cui al presente articolo e la retribuzione di risultato è stabilita nel seguente modo:

Incentivi di legge	Abbattimento in % della retribuzione di risultato
Fino ad euro 1.500,00	0
Da euro 1.501,00 ad euro 3.000,00	3,00%
Da euro 3.001,00 ad euro 5.000,00	5,00%
Da euro 5.001,00 ad euro 7.000,00	8,00%
Oltre euro 7.001,00	12%

Tale disposizione viene calcolata su base annua secondo il principio della cassa.

Progressioni economiche all'interno delle aree - differenziali stipendiali (articolo 80, comma 2, lettera j) ccnl 16.11.2022):
(criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'articolo 14 lettere a), b), c), d), e, f) e g): contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. c)

In sede di ripartizione annuale del fondo delle risorse decentrate, i differenziali stipendiali potranno essere finanziati esclusivamente da risorse stabili e nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili.

I differenziali stipendiali sono riconosciuti, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti avente diritto e, comunque, nell'ambito delle risorse finanziarie destinati all'istituto per l'anno di riferimento in sede di contratto collettivo integrativo.

Le risorse disponibili per i differenziali stipendiali possono essere destinate anche in base a specifici criteri definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa annuale.

Requisiti per la partecipazione alla procedura selettiva:
- essere dipendenti del Comune di Bordighera al 01 gennaio dell'anno di riferimento e non aver beneficiato di alcuna progressione economica (p.e.o. / differenziale stipendiale) negli ultimi 3 anni;
- assenza di procedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni (31.12 del biennio precedente la decorrenza annuale);
- essere dipendenti del Comune di Bordighera al 01 gennaio dell'anno di riferimento da almeno 3 anni sia per assunzione mediante concorso che per trasferimento volontario da altri enti.

Numero di differenziali stipendiali per area:
Il numero di differenziali per area è correlato alle risorse annuali disponibili per l'istituto e, pertanto, i criteri sono definiti annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale / dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Criteri di valutazione e graduatoria dei partecipanti:

La graduatoria annuale di tutti gli aventi diritto alla partecipazione viene redatta secondo i seguenti criteri:

1. 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 dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2. esperienza professionale: punti 0,50 per ogni anno (o frazione di anno superiore a mesi 6) di anzianità di servizio in qualsiasi categoria ed ente pubblico di ogni comparto fino ad un massimo di 10 punti.

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni con riferimento al 01 gennaio dell'anno di riferimento viene previsto un punteggio aggiuntivo del 3% del valore raggiunto.

3. ulteriori criteri: ==

La graduatoria utile ai fini dell'assegnazione del differenziale stipendiale verrà redatta secondo i seguenti indicatori:

	Punteggio	**Punteggio massimo Raggiungibile (max punti 40)**	**Peso attribuito**	**Punteggio ponderato (max raggiungibile punti 24)**
Risultati conseguiti (media triennio ….. della performance / risultato posizioni organizzative rapportato a punti 30)		30	60%	18
Esperienza professionale		10	40%	4
Altro		0	0%	0
TOTALE		40	100%	22

PUNTEGGIO PONDERATO				
Personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni con riferimento al 01 gennaio dell'anno di riferimento				*+ 3%*

A parità di punteggio, l'ordine di graduatoria sarà determinato sulla base dell'anzianità di servizio prestato presso qualsiasi ente e successivamente sulla base dell'anzianità anagrafica.

L'ufficio personale redige l'elenco del personale in possesso dei requisiti di partecipazione e la graduatoria redatta conformemente ai criteri di valutazione sopra riportati.

La graduatoria definitiva viene portata a conoscenza di tutti i dipendenti mediante posta elettronica d'ufficio o al responsabile del servizio. Ogni dipendente potrà presentare motivata richiesta di riesame alla conferenza dei dirigenti entro 10 giorni lavorativi prima di attivare le procedure contenziose previste dalla legge. La conferenza dei dirigenti ha l'obbligo di riesame entro i successivi 10 giorni lavorativi.

Procedimento:
Preliminarmente:
Personale con incarico di Elevata Qualificazione/posizione organizzativa al 31.12 dell'annualità precedente: assegnazione risorse differenziali stipendiali a valere sullo stanziamento complessivo destinato pari a n. 1 differenziale stipendiale per n. 1 unità di personale incaricato di incarico di Elevata Qualificazione / posizione organizzativa da assegnare alla valutazione migliore con gli stessi criteri e pesi del restante personale.
Annualmente le parti verificano la possibilità di incrementare il numero di unità di personale di cui sopra in relazione alle disponibilità del fondo delle risorse decentrate dell'anno di riferimento.

Successivamente:
al fine di omogeneizzare l'assegnazione delle risorse ai settori dell'ente le risorse destinate ai differenziali stipendiali dell'anno di riferimento sono ripartite tra i settori in proporzione al costo teorico dei differenziali stipendiali aggiuntivi del settore / servizio autonomo e conseguentemente ripartite tra le categorie dello stesso settore / servizio autonomo in proporzione al costo teorico dei differenziali stipendiali delle singole categorie.
Sulla base della sopra riportata ripartizione vengono assegnati i differenziali stipendiali ai dipendenti in possesso dei requisiti sulla base dei criteri sopra determinati.

Eventuali risorse avanzate dai settori / servizi autonomi sono assegnate secondo il seguente ordine:
- migliore valutazione ponderata come sopra determinata: n. 1 categoria B
- migliore valutazione ponderata come sopra determinata: n. 1 categoria C
- migliore valutazione ponderata come sopra determinata: n. 1 categoria D

ritenendo che il criterio sopra indicato sia coerente con l'ammontare delle risorse disponibili rapportate al costo medio del differenziale stipendiale e numero unità di personale potenzialmente beneficiarie.

Piani Welfare (articolo 80, comma 2, lettera k) ccnl 16.11.2022):
(criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo: contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. h)
Annualmente potranno essere destinate risorse del fondo delle risorse decentrate ad interventi di welfare integrativo secondo criteri definiti annualmente in relazione alle risorse disponibili e ai seguenti elementi:

- istituto: polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale
- beneficiari: personale dipendente a tempo indeterminato delle aree Operatori / Operatori esperti / Istruttori / Funzionari ed elevata qualificazione
- contraente: Comune di Bordighera tramite servizio assicurazioni
- finanziamento:
  - risorse disponibili del fondo delle risorse decentrate dell'anno di riferimento
  - proventi di cui all'articolo 208 del cds previa ripartizione da parte del comando di polizia locale in relazione a tutte le esigenze dell'ente finanziabili con suddetti proventi e formalizzazione con deliberazione della giunta comunale. L'effettiva destinazione dei proventi agli istituti di welfare potrà essere effettuata a seguito dell'incasso preventivato.

Art. 8

Area degli incarichi di Elevata Qualificazione

(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. j) e lett. v)

Nelle more della definizione dei nuovi criteri di conferimento per il personale dell'Area Funzionari /Istruttori di Elevata Qualificazione previsto dall'art. 16 e succ. del CCNL, vengono confermati per l'anno 2023:

- l'importo complessivo già destinato alle Posizioni Organizzative (ora Elevate Qualificazioni) attualmente titolari di un incarico con la naturale scadenza risultante dall'atto di conferimento. L'importo definito è comprensivo della retribuzione di posizione e risultato come da deliberazione della giunta comunale n. 188 del 15.09.2022;

- le disposizioni del vigente regolamento per l'istituzione e la valutazione delle posizioni organizzative.

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico EQ e compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ: si rinvia alla disciplina organica dell'istituto degli incarichi di Elevata Qualificazione che avrà decorrenza dal 01.01.2024.

Art. 9

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. p) – trattativa non superiore a 60 giorni ai sensi dell'articolo 8, comma 4)

Nel caso di genitori di figli minorenni, di dipendenti che usufruiscono della legge 104/1992 per sè stessi o loro familiari o per motivate esigenze personali – familiari è prevista una flessibilità in entrata fino alle ore 9.00 con conseguente allungamento del periodo di flessibilità in uscita fino alle ore 15.00.

Art. 10

Orario di lavoro e orario multi periodale

(art. 29 e 31 c.c.n.l. 16.11.2022)

(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. q) r)– trattativa non superiore a 60 giorni ai sensi dell'articolo 8, comma 4)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi.

2. Previo confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lett. a) del ccnl 16.11.2022, tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione prevede tempi lunghi
- presenza di eventi naturali imprevisti
- servizi legati ad attività stagionali.

3. L'orario multi periodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno non superiori a 13 settimane. Il limite di 13 settimane può essere superato nei casi in cui al comma 2.

Art. 11

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. n) – trattativa non superiore a 60 giorni ai sensi dell'articolo 8, comma 4)

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari correlate a patologie, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
La documentazione attestante la gravità della patologia dovrà essere formalmente rilasciata da struttura sanitaria pubblica.

Art. 12

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

(contrattazione collettiva integrativa – art. 7 comma 4, lett. m) – trattativa non superiore a 60 giorni ai sensi dell'articolo 8, comma 4)

L'adozione delle misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro è un impegno prioritario dell'amministrazione. A tal fine in un'ottica di collaborazione tra le parti, garantisce al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'espletamento di tutte le prerogative ad esso assegnate dalla legge, ivi compresa l'adeguata formazione in materia di sicurezza.

Articolo 13
Disapplicazioni

Il presente contratto collettivo integrativo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti c.c.n.l. che, pertanto, sono disapplicate fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.