



UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE PARME PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA BAGANZA E TRAVERSETOLO

SOMMARIO

| | |
|---|----|
| TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI | 4 |
| CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI | 4 |
| Art. 1 <i>Quadro normativo e contrattuale</i> | 4 |
| Art. 2 <i>Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i> | 4 |
| TITOLO II RELAZIONI SINDACALI | 5 |
| CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI | 5 |
| Art. 3 <i>Verifiche dell'attuazione del contratto</i> | 5 |
| Art. 4 <i>Interpretazione autentica dei contratti integrativi</i> | 5 |
| TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE | 6 |
| CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE | 6 |
| Art. 5 <i>Progressioni economiche all'interno delle aree</i> | 6 |
| CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE | 10 |
| Art. 6 <i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ</i> | 10 |
| CAPO III DISPOSIZIONI PER LE UNIONI DI COMUNI E I SERVIZI IN CONVENZIONE | 11 |
| Art. 7 <i>Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni</i> | 11 |
| Art. 8 <i>Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione</i> | 11 |
| TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO | 12 |
| CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO | 12 |
| Art. 9 <i>Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente</i> | 12 |
| Art. 10 <i>Reperibilità</i> | 13 |
| Art. 11 <i>Turnazioni</i> | 13 |
| Art. 12 <i>Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti</i> | 14 |
| Art. 13 <i>Lavoro straordinario e Banca delle ore</i> | 14 |
| Art. 14 <i>Flessibilità dell'orario di lavoro</i> | 15 |
| Art. 14 bis <i>Orario di Lavoro</i> | 15 |
| Art. 15 <i>Servizio mensa e buono pasto</i> | 16 |
| TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE | 16 |
| CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ | 16 |
| Art. 16 <i>Quantificazione delle risorse</i> | 16 |
| Art. 17 <i>Strumenti di premialità</i> | 17 |
| Art. 18 <i>Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</i> | 18 |
| CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE | 19 |
| Art. 19 <i>Premio correlato alla performance organizzativa</i> | 19 |
| Art. 20 <i>Premio correlato alla performance individuale e differenziazione</i> | 20 |
| CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ | 21 |
| Art. 21 <i>Principi generali</i> | 21 |
| Art. 22 <i>Indennità condizioni di lavoro</i> | 22 |
| Art. 23 <i>Indennità per specifiche responsabilità</i> | 25 |
| CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI BENEFIT | 27 |



UNIONE
PEDEMONTANA
PARMENSE

UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE PARME PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA

| | | |
|---------------------------------------|---|-----------|
| | BAGANZA E TRAVERSETOLO | |
| Art. 24 | Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge | 27 |
| Art. 25 | Modalità e criteri per la ripartizione del fondo Incentivi tecnici | 28 |
| Art. 26 | Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate | 28 |
| Art. 26 bis | Modalità e criteri per a ripartizione del fondo Incentivi attività di vigilanza | 29 |
| TITOLO VI SEZIONI SPECIALI | | 29 |
| CAPO II POLIZIA LOCALE | | 29 |
| Art. 27 | Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato | 29 |
| Art. 28 | Proventi delle violazioni al codice della strada | 30 |
| Art. 29 | Indennità di servizio esterno | 30 |
| Art. 30 | Indennità di funzione del personale della polizia locale | 31 |
| Art. 31 | Festivo infrasettimanali | 33 |
| TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI | | 34 |
| Art. 32 | Disposizioni finali | 34 |

174 pp
 AF
 V. B. V.
 V. B. V.
 19



UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

4. Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 35% dei dipendenti totali (come da Corte dei Conti Toscana, sentenza n. 288/2020).
5. In ogni caso ai dipendenti interessati dalla progressione si riconosce la facoltà di rinunciare ad avvalersi dell'istituto.

B) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

A titolo esemplificativo:

| Area | Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40) | Esperienza professionale (non superiore a 40) | Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi | Totale massimo |
|-------------------|--|---|--|----------------|
| Operatori | 60 | 40 | --- | 100 |
| Operatori esperti | 60 | 40 | --- | 100 |
| Istruttori | 65 | 33 | 2 | 100 |
| Funzionari E.Q. | 75 | 20 | 5 | 100 |

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

Al fine di orientare le valutazioni dei dipendenti a criteri di omogeneità, si raccomanda a ciascun responsabile EQ di avere equilibrio in tali valutazioni, verificando in particolare la corretta applicazione SMIVAP.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'Fig. M.', 'A. B.', and 'S. P.']



UNIONE
PEDEMONTANA
PARMENSE

UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

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

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi.

Si intende quelle risultanti da attestato ed attinenti alla attività in concreto svolta dal Dipendente.

Si precisa che ai corsi di formazione aventi esito con un semplice attestato di frequenza deve essere riconosciuto un punteggio minore rispetto ai corsi aventi esito con attestati riportanti un voto finale.

Si precisa anche che IL NUOVO SISTEMA DI Ponderazione dei criteri di valutazione avrà efficacia a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCL.

Per gli anni 2021 e 2022 il sistema di ponderazione dei criteri di valutazione sarà il seguente:

| Area | Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40) | Esperienza professionale (non superiore a 40) | Totale massimo |
|-------------------|--|---|----------------|
| Operatori | 60 | 40 | 100 |
| Operatori esperti | 60 | 40 | 100 |
| Istruttori | 65 | 35 | 100 |
| Funzionari E.Q. | 75 | 25 | 100 |

C) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

(Facoltà art 14 comma 2 lettera f CCNL 16/11/2022, che si può inserire nel CCDI):



UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

| numero anni senza progressione | % |
|--------------------------------|----|
| Da più di 6 anni a 7 | 1% |
| Da più di 7 anni a 8 | 2% |
| Oltre 8 anni | 3% |

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggior anzianità di servizio
- maggior anzianità di servizio nella posizione economica;
- maggior punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in various colors and styles.]



UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) - art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, [quest'ultimo attribuibile solonell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo] seguendo il seguente calcolo:

- $\text{Retribuzione assegnata} = \text{Retribuzione nominale} \times \text{rapporto di lavoro (part time)}$
- $\text{Retribuzione spettante} = \text{Retribuzione assegnata} \times \text{tempo lavoro (mesi lavorati)}$
- $\text{Peso posizione (\%)} = \frac{\text{Indennità posizione spettante} \times 100}{\text{Totale risorse per retribuzione di posizione}}$
- $\text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} = \text{Peso posizione (\%)} \times \frac{\text{Totale risorse per retribuzione di risultato}}{100}$
- $\text{Retribuzione di risultato da erogare} = \text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} \times \frac{\text{valutazione}}{100} + \text{eventuale compenso per incarico ad interim}$

- c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico *ad interim* vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

2. Gli incentivi verranno erogati ai sensi dell'art. 45 del d. lgs 36/2023

3. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse



UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 10 Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza *trimestrale*, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari. Le parti concordano di non elevare il numero di turni di reperibilità rispetto al numero previsto dall'art. 24 comma 3 del CCNL 21.05.2018, fatte salve effettive necessità ed accordi risultanti dal contratto decentrato integrativo annuale parte economica.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 10,33 per ogni turno di dodici ore.
5. Eventuali incrementi di indennità (da individuarsi in ogni caso entro e non oltre la misura massima di € 13,00) verranno stabiliti in sede di contrattazione economica in base alla disponibilità del fondo.

Art. 11 Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)

1. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10.

2. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in particolari situazioni personali e/o familiari.

3. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i 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 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 60 gg (IN LUOGO DI 30 GIORNI, A CONDIZIONE CHE IN ORDINE A TALE



UNIONE
PEDEMONTANA
PARMENSE

UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA

BAGANZA E TRAVERSETOLO

TEMPISTICA DI TALE RECUPERO VI SIA IL CONSENSO DEL COMANDANTE) dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 20.

Art. 12

Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 14.1999)

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 14.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

Art. 13

Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) - art. 32 - art. 33 - art. 29 CCNL)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:

a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33, è pari a 72 - 2 SETTIMANE - (es.: 100)

b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 (es.: 12 mesi) mesi nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni

c. 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,

d. Il lavoro straordinario sarà conteggiato anche a minuti a partire già dalla fine dell'ordinario



UNIONE
PEDEMONTANA
PARMENSE

UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

orario di lavoro e per il tempo effettivamente prestato previa preventiva autorizzazione.

Art. 14

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (es: nidi d'infanzia; polizia locale; operai in squadra ecc.)
- d) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
- e) Le parti si impegnano a contrattare la flessibilità con riguardo a ciascun ente singolarmente per tenere conto della particolarità delle condizioni di lavoro.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di nidi d'infanzia, scuole materne, scuole primarie e scuole secondarie di 1 grado;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

ART 14 Bis
Orario di lavoro



UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

riconosciuto il buono pasto. Il buono pasto viene riconosciuto anche in caso di mancata timbratura.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I Risorse e Premialità

Art.16 Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4; CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 17 Strumenti di premialità

- 1: Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel



UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi compensi di cui all'art 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

Art. 18

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:



UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 19

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), art. 7 CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare



UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.
4. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa l'ente può destinare un importo da riconoscere al personale qualificato che ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL è individuato come docente in percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale. I criteri di ripartizione degli incentivi tra i dipendenti individuati sono i seguenti:
 - rilevanza e complessità degli argomenti di formazione trattati;
 - numero di dipendenti coinvolti; * * * * *
 - durata dei corsi.
5. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa rientrano i progetti per obiettivi del personale scolastico ed educativo come disciplinati dal successivo articolo 27.

Al fine dell'erogazione dei compensi di cui al presente contratto, sono previste tempistiche diverse di pagamento a seconda se trattasi di istituti oggetto di valutazione o meno, e più precisamente:
a) per gli istituti contrattuali le cui norme prevedono l'erogazione in un'unica soluzione ma non soggetta a valutazione entro e non oltre il mese di MARZO dell'anno successivo a quello di riferimento;
b) per gli istituti soggetti a valutazione, entro e non oltre il mese di GIUGNO dell'anno successivo;

Art. 20

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto dal presente CCI le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio



UNIONE
PEDEMONTANA
PARMENSE

UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

del personale.

4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente non verrà proporzionato.
6. La maggiorazione del premio individuale art.81 CCNL 16.11.2022 sarà negoziata per ciascun ente all'interno del ccdi parte economica di ciascun ente;

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art.21

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. 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.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale. *(materia demandata al regolamento di organizzazione)*
6. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.



UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SÁLA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

5.- Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

6.- L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

7.- Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio e custodia di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia

fu

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature and initials]



UNIONE
PEDEMONTANA
PARMENSE

UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

8. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

10. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 - Euro 15 e stabilita in sede di contrattazione decentrata (art.8 CCDI 2019-2021) comm2 e seguita commisurata ai giorni di effettivo servizio in presenza delle suddette attività.

La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

Espletamento di attività esposta a rischio:

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

Espletamento di attività disagiata:

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

Espletamento di maneggio valori:.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right. A date '24' is written in the center.



UNIONE
PEDEMONTANA
PARMENSE

UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA

BAGANZA E TRAVERSETOLO

| Maneggio | 0 - 200 € | 201 - 500 € | 501 - 1000 € | Oltre 1000 € |
|----------|--------------|-------------|-----------------|-----------------|
| valori | 0 | Fino a 2 | Fino a 4 | Fino a 6 |

Art. 23

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) - art. 84 CCNL)²³

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
 - a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche



UNIONE
PEDEMONTANA
PARMENSE

UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;

- h. affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - i. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - j. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - k. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo secondo la seguente scala: (a titolo esemplificativo):

| Grado medio | Grado alto | Grado molto alto |
|--------------|----------------|------------------|
| Fino a € 500 | Fino a € 1.500 | Fino a € 3.000 |

La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:

- a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
- b) complessità dell'attività
- c) responsabilità gestionale.

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.

Am
R

26
[Handwritten signatures and initials]



UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente/annualmente.

4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 24

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) - art. 80 comma 2 lettera g CCNL)²⁴

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 36/2023);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
 - g. incentivi per la partecipazione del proprio personale a progetti di incremento dell'attività di vigilanza edilizia e di controllo di cui all'art. 2, comma 7 della L.R. 23/2004 e s.m.i
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.



UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del

d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 25

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016)

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.
2. Per la modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici si fara' riferimento alla normativa nazionale ed ai Regolamenti interni degli enti e vigenti nel tempo.

Art. 26

Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art 7 comma 4 lett. g)

1. Il presente articolo disciplina modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019). Il personale beneficiario è quello del servizio entrate cui spetti la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI; possono partecipare anche altri dipendenti non facenti parte del servizio che siano comunque coinvolti nell'attività correlata con i citati accertamenti ed incassi, in quanto personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, da individuare con atto del Responsabile Area Tributi, che costituisce formalmente il gruppo di lavoro.
2. Per la definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate si fara' riferimento alla normativa nazionale ed ai Regolamenti interni degli enti e vigenti nel tempo.



UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

ART 26 bis

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi attività di vigilanza

(art. 2 LR 23/2004 ed art. 29, comma 5 LR 15/2013)

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "attività vigilanza edilizia" disciplinate dalla art. 2 della LR 23/2004 e dall'art. 29 della LR 15/2013.
2. Per la modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici si fara' riferimento alla normativa regionale ed ai Regolamenti interni degli enti e vigenti nel tempo.

TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

CAPO II Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI - sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 27

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.



UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

5.- L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni

6.- La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

7.- L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e³⁴, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

Art 30

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'ente può eventualmente erogare l'indennità di funzione al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali dei Comuni aderenti all'Unione Pedemontana Parmense
 - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno eventualmente individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale/Direttore Operativo, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel [esempio: 10%] % degli addetti al servizio vigilanza.
 - c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;



U N I O N E
P E D E M O N T A N A
P A R M E N S E

UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA

BAGANZA E TRAVERSETOLO

- d) L'importo delle singole indennità fino a un massimo di € 3.000,00 (ELEVABILE A 4.000 PER AREA FUNZIONARI ED E.Q.). L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale/Direttore Operativo, sentito il Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

[A titolo esemplificativo]

| Pos. | Ruolo e grado rivestito | Importo annuo ³⁵ |
|------|---|-----------------------------|
| A | Comandante PL non incaricato di E.Q. dell'area Funzionari | € ----- --- |
| B | Vice Comandante non incaricato di E.Q. dell'area funzionari | € ----- ---- |
| C | Agente addetto al coordinamento dell'area istruttori | € ----- |

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni³⁶;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;

5. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

6. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente, nei seguenti importi nominali:

[a titolo esemplificativo]



UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA
BAGANZA E TRAVERSETOLO

| N. | Attività professionale svolta | n. addetti | Nominativo | Importo nominale | Totale |
|----|-------------------------------|------------|------------|------------------|--------|
| 1 | Vice Comandante | | | | |
| 2 | Agente addetto coordinamento | | | | |
| | | | | TOTALE | |

**Art. 31
Festivo
infrasettimanale**

(Art.7 comma 4 ac e Art.30 comma 5 lettera d)

1. 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, comma 5, 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.
2. I lavoratori interessati all'opzione del riposo compensativo pari ad un numero equivalente di ore, devono comunicare la propria scelta al Responsabile del servizio di appartenenza che provvederà a trasmetterla all'Ufficio Unico del Personale dell'Unione Pedemontana Parmense;
3. In assenza di tale comunicazione e al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.

[Handwritten signatures and initials]



UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE E COMUNI DI COLLECCHIO, FELINO, MONTECHIARUGOLO, SALA BAGANZA E TRAVERSETOLO

TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 32 Disposizioni finali

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

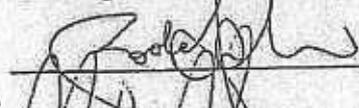
Data 06/11/2023

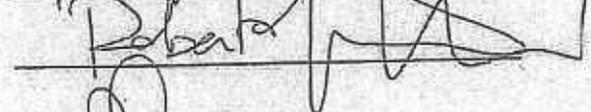
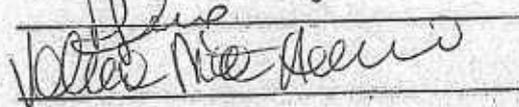
| Per la delegazione di parte datoriale: | Per la delegazione sindacale: |
|--|---|
| Presidente <u>[Signature]</u> | OO.SS. CISL - FP <u>[Signature]</u> |
| Componente <u>[Signature]</u> | OO.SS. CGIL - FP <u>[Signature]</u> |
| Componente <u>[Signature]</u> | OO.SS. UIL - FPL <u>[Signature]</u> |
| Componente <u>[Signature]</u> | R.S.U. Unione Pedemontana Parmense <u>[Signature]</u> |
| Componente <u>[Signature]</u> | R.S.U. Comune di Collecchio <u>[Signature]</u> |
| Componente <u>[Signature]</u> | R.S.U. Comune di Felino <u>[Signature]</u> |
| Componente _____ | R.S.U. Comune di Montechiarugolo <u>[Signature]</u> |
| | R.S.U. Comune di Sala Baganza <u>[Signature]</u> |
| | R.S.U. Comune di Traversetolo <u>[Signature]</u> |

VERBALE DI INCONTRO TRA LE RSU UNIONE E COMUNI ADERENTI E LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E SINDACALE, AVENTE AD OGGETTO LA SOTTOSCRIZIONE DEL CCI PARTE NORMATIVA 2023-2025 UNIONE E COMUNI ADERENTI

Il giorno 6 novembre 2023, la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e Sindacale dell'Unione Pedemontana Parmense e dei Comuni aderenti hanno provveduto alla sottoscrizione del CCI parte normativa 2023-2025.

La delegazione trattante di parte pubblica



Le OOSS

FP-CGIL



CISL FP



UIL FPL

RSU UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE



RSU COMUNE DI FELINO

[Signature]
Ilaria Manica

RSU COMUNE DI COLLECCHIO

[Signature]
Maurizio Di Delleo
[Signature]

RSU COMUNE DI SALA BAGANZA

[Signature]
Stefano Ferrarini

RSU COMUNE DI TRAVERSETOLO

Maurizio Guarnini
Antonio
Alessandro Fontana

RSU COMUNE DI MONTECHIARUGOLO

[Signature]
Luca Lilloni
~~[Signature]~~
Luca Lilloni

[Signature]