c_m110.CVGFEAOO.REGISTRO UFFICIALE.I.0008369.20-12-2023

COMUNE DI VOGHIERA

Provincia di Ferrara

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PARTE GIURIDICA
PER IL TRIENNIO 2023-2025
ED ECONOMICA ANNO 2023

L'anno duemilaventitrè (2023), il giorno 19 del mese di dicembre, alle ore 11.00 presso la Residenza Locale del Comune di Voghiera, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica nominata con deliberazione G.C. n. 83 del 12/07/2018:*

Presidente Segretario Generale	Dott.	Pietro Veronese
Resp. Sett. Finanza	Dott.ssa	Alessandra Schianchi
Resp. Sett. Urbanistica Territ. Patrimonio Ambiente	Arch.	Marco Zanoni
Resp. Sett. Segreteria, Affari Generali e Serv. Alla Persona	Dott.ssa	Daria Rolfini

- *la delegazione sindacale:*

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL	Silvia Pivetti
R.S.U. *(Non elette)*	

Visti gli artt. 7 e 8 del CCNL Relativo al Personale del Comparto FUNZIONI LOCALI Triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022;

Ritenuto di dover procedere all'approvazione di un apposito accordo decentrato integrativo per il triennio 2023/2025 al fine, in particolare, di evidenziare le modalità di utilizzo delle risorse di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022;

Visto l'atto di indirizzo formulato dalla Giunta Comunale alla delegazione trattante per l'anno 2023 con deliberazione n. 76 del 27/09/2023;

Le parti come sopra costituite al termine dell'incontro convengono quanto segue:

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI 3
CAPO I – Disposizioni Generali 3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale 3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria 3
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto 4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati 4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE 5
CAPO I – Risorse e Premialità 5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse 5
Art. 6 – Istituti contrattuali 5
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse 7
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie 6
Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi 8
Capo III – Progressione economica all'interno delle aree 10
Art. 9 – Criteri generali 10
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità 11
Art. 10 – Principi generali 11
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro 12
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità 13
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge 15
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge- principio 15
Art. 13 bis – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. 15
Art. 14 - Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza 15
CAPO VI – Perfomance e Premio individuale 15
Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale 15
Capo VII – Sezioni speciali 16
Art. 16 – Indennità di servizio esterno 16
Art. 17 – Servizi nei giorni festivi infrasettimanali 16
CAPO VIII INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE 18
Art. 18– Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione 18
Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato 18
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO 20
CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO 20
Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente 20
Art. 21 – Turnazioni 20
Art. 22 – Lavoro straordinario e Banca delle ore 21
Art. 23 – Fondo Lavoro straordinario 21
Art. 24 - Orario massimo di lavoro settimanale 21
Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro 21
Art. 26 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio 22
o al termine del servizio 22
Art. 27 – Innovazioni tecnologiche 22
Art. 28 Previdenza ed assistenza integrativa Polizia Locale 22
Art. 29 - Redistribuzione retribuzione di risultato ai titolari delle Elevate Qualificazioni in presenza di risorse risparmiate 23

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
   a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (*da ora solo CCNL-2022*);
   b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (*da ora solo CCNL-2018*);
   c) d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-*bis* e 3-*quinquies*, 45 commi 3 e 4;
   d) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
   e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
   f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta Comunale n. 197 del 30/12/2010, integrata con altra deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 24/03/2011
   g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto di Giunta Comunale n. 122 del 22/12/2011, come modificato con G.C. n. 96 del 07/11/2013 e G.C. n. 84 del 19/10/2022
   h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

Art. 2
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza *dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025*, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le

modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
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 *dieci giorni* dalla ricezione della richiesta.

Art. 4
Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 5
Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) 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. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n.72 del 06/05/2023 secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 6
Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:

   a) premi correlati alla performance individuale/organizzativa;
   b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
   c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
   d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022;
   e) indennità di turno, *ex* articolo 30 CCNL-2022;
   f) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
   g) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-*quinquies*, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
   h) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'art. 79, comma 2, lettera a del CCNL-2022
   i) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
   j) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
   k) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

CAPO II
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
   a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
   b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
   c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
   d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
   a) i sistemi incentivanti la performance 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 ed erogative, 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, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
      - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
      - programmazione operativa e gestionale;
      - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
      - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
      - monitoraggio e confronto periodico;
      - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
      - controlli e validazione sui risultati;
      - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
      - esame dei giudizi in contradditorio;
   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.

Art. 8
Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi
art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:
   Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n 72 del 06/05/2023, ammontano a euro a **Euro 23.910,04** al netto delle risorse necessarie per corrispondere**:**

   a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022, pari ad **Euro 20.767,37;**
   b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004, pari ad Euro **8.080,95**

2. In considerazione della somma destinata alle disposizioni dell'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - ART. 113 D.LGS. 50/2016 - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE la quale è pari ad Euro 6.233,35, **il totale concordato di utilizzo del Fondo risorse decentrate 2023 con specifiche disposizioni di legge ammonta ad Euro 44.349,87;**

   Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
1.	Performance individuale e organizzativa, comprensiva del premio individuale (al lordo di nuovi differenziali stipendiali)	Art. 80, co. 2; Artt. 80 e 81	19.855,35
2.	Indennità condizioni lavoro	Art. 70-*bis* CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022	1.747,20
3.	Indennità di turno	Art. 30	1.700,00
4.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	5.550,00
5.	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100	271,00
		TOTALE	**29.123,55**

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

L'ipotesi di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate 2023 è rappresentata come segue:

Comune di Voghiera (FE) **Servizio Personale**	
UTILIZZO ECONOMICO ANNO 2023	
TOTALE FONDO DISPONIBILE	**64.205,22**
di cui: RISORSE *STABILI* DISPONIBILI *(per le voci indisponibili)*	**51.797,98**
UTILIZZO INDISPONIBILE	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI "STORICHE"/DIFFERENZIALI STIPENDIALI IN GODIMENTO	**20.767,37**
NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ANNO CORRENTE	**0,00**
INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA B) (art. 33 CCNL 22/01/2004)	**8.080,95**
INDENNITA' EDUCATORI ASILO NIDO (art. 31 c. 7 CCNL 14/09/2000 + art. 6 Ccnl 05/10/2001)	**0,00**
INDENNITA' EX VIII Q.F. (art. 37 c. 4 CCNL 06/07/1995)	**0,00**
TOTALE VOCI INDISPONIBILI	**28.848,32**
AVANZO RISORSE STABILI AL NETTO DELLE VOCI INDISPONIBILI	**22.949,66**
UTILIZZO DISPONIBILE	
COMPENSI LAVORO STRAORD. RIPOSO SETTIMANALE (art. 24 c. 1 CCNL 14/09/2000)	**0,00**
INDENNITA' DI TURNO (art. 30 CCNL 16/11/2022)	**1.700,00**
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 24 CCNL 21/05/2018)	**0,00**

INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-*bis* CCNL 21/05/2018, art. 84-bis CCNL 16/11/2022)	**1.747,20**
di cui:	
maneggio valori	**936,00**
rischio	**811,20**
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 84 CCNL 16/11/2022)	**5.550,00**
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 100 CCNL 16/11/2022)	**271,00**
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	**9.268,20**
TOTALE UTILIZZO FONDO	**38.116,52**
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge - ART. 113 D.LGS. 50/2016 - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	**6.233,35**
TOTALE UTILIZZO FONDO CON SPECIF. DISP. LEGGE	**44.349,87**
PROIEZIONE PERFORMANCE RESIDUA	**19.855,35**
TOTALE VERIFICA UTILIZZO COMPLESSIVO FONDO	**64.205,22**

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono **la spesa massima possibile** per ciascun istituto nell'anno di riferimento.
Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.
Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Capo III
Progressione economica all'interno delle aree
(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)
art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

Art. 9
Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "*differenziali stipendiali*", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
   La misura annua lorda di ciascun "*differenziale stipendiale*", da corrispondersi mensilmente *per tredici mensilità*, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella *Tabella "A" del CCNL-2022*, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX *(Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350,00
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150,00
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200,00

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	**Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550,00**	**Numero massimo: 5**
Area operatori esperti	**Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650,00**	**Numero massimo: 5**
Area istruttori	**Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750,00**	**Numero massimo: 5**
Area funzionari/elevate qualificazioni	**Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600,00**	**Numero massimo: 6**

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere *dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale*, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato **"A"** al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "*differenziali stipendiali*" del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad incremento della performance individuale nel medesimo anno.

CAPO IV
Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10
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 categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di P.O. o E.Q;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. 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;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO o EQ;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 11
Indennità condizioni di lavoro
(art. 70-*bis* CCNL-2018 e art. 84-*bis* CCNL-2022)
art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-*bis*, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
   - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,30 al giorno;
   - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
   L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 2.a., 2.b., 2.c., ed è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16/11/2022.

2.a. Attività a rischio:
Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di 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-fisico.

2.b. Attività disagiate:
Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

2.c. Maneggio valori
L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

L'erogazione dell'indennità "Maneggio valori" al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato con apposito atto, avviene annualmente, in unica soluzione, *in via*

posticipata, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e come rilevato nell'atto di liquidazione a cura dello stesso responsabile di settore.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O. o E.Q., sulla base delle presenti disposizioni.

3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 12
Indennità per specifiche responsabilità
(Articolo 84, CCNL-2022)
art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
   a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO o EQ, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, 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;
   b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
   c) 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 accordi di ente;
   d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo *€. 5.550,00* a livello di ente destinato a finanziare *l'indennità per specifiche responsabilità*. I Responsabili di settore provvedono congiuntamente al riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate.
3. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO o EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI;
4. L'importo dell'indennità, con un minimo di €. 350,00 annui lordi, è determinato dal competente Funzionario PO o EQ, applicando i criteri di cui all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;
5. 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 anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, <u>con esclusione delle assenze per:</u>

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Aspettativa per mandato sindacale;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- Permessi mensili, ai sensi *ex* legge 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO V
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge- principio.
art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 13 *bis* – Compensi previsti da disposizioni di legge
[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al *lordo degli oneri riflessi* a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il Segretario comunale.

CAPO VI
Performance e Premio individuale

Art. 14
Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale
art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022
art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:
   Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:
   a) Una volta che il servizio personale ha comunicato il *budget* di settore, il Responsabile EQ procede alla valutazione, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
   b) L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva di settore per la somma dei punteggi individuali di ciascun dipendente, e moltiplicando infine il risultato per il punteggio individuale;
   c) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).
2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
   - 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 individuale;

- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari ad *una unità* di personale a tempo indeterminato presente nell'Ente, a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti posizionata nella fascia di punteggio compresa tra 90 e 100".

In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

- *Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;*
- *Non aver mai percepito la maggiorazione;*
- *Maggiore anzianità di servizio complessivo nella Pubblica Amministrazione;*

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

– costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;

– costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

Capo VII
Sezioni speciali
(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

a) Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (16 e 17) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e da attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) e w) del CCNL-2022.

Art. 16
Indennità di servizio esterno
art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilità in Euro 2,00 (*da 1 a max 15 euro)* al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno al 50% della prestazione lavorativa giornaliera.

Il Comandante della Polizia locale *oppure* il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. La presente disciplina trova applicazione dal 1gennaio 2024. Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

ART. 17 Servizio nei giorni festivi infrasettimanali

All'art. 30, comma 5, lett. d) relativamente al turno festivo infrasettimanale, è stata prevista una maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL. In alternativa, è prevista 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)". In quest'ultimo caso, come espressamente previsto dalla predetta norma, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del Fondo delle risorse decentrate.

Capo VIII
Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 18
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, *previo confronto* sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022.
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
    a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;

    b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O/E.Q., da un minimo dello 0% (*zero per cento = valutazione negativa*) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;

    Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;

    b) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, *tra il 15% e il 25%* del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;
    c) Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

Art. 19
Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex* art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
    - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 36/2023;
    - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
    - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003 ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
    - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi

ai sensi dell’art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell’art. 43 della legge 449/1997.

2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell’importo pari al 100% di quanto spettante;

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 20
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
   - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
   - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
   - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
   - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
   - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
     a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
     b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
     c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
     d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede i coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 21
Turnazioni

art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022
art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022
art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022

In merito, essendo il Comune di Voghiera in convenzione con i Comuni di Ferrara e Masi Torello per la gestione associata dei servizi relativi alle funzioni di polizia Locale e polizia amministrativa locale, si fa riferimento al Regolamento del Corpo di Polizia Locale Terre Estensi.

Art. 22
Lavoro straordinario e Banca delle ore
art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022
art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
   a) È istituita la banca delle ore a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario.
   b) In essa confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 100 (*cento*) ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
   c) A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Art. 23 Fondo lavoro straordinario

Il fondo lavoro straordinario è consolidato in Euro 5.219,17.

Art. 24
Orario massimo di lavoro settimanale
art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di **dodici mesi**, per le seguenti tipologie di lavoratori:
   - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
   - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
   - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 25
Flessibilità dell'orario di lavoro
art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti 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:
   - La flessibilità può essere prevista fino a 30 minuti anticipati e 60 minuti posticipati rispetto all'orario assegnato giornaliero di entrata e/o uscita, disciplinata con apposito Regolamento dal Responsabile di servizio competente;
   - La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;
   - Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, 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;
   - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

Art. 26
Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio
art. 7, comma 4, lett. aa) Ccnl 16/11/2022

Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di *mezz'ora*, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

a) addetti coinvolti nei servizi di *Protezione Civile* (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
b) Area della *Polizia Locale* a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.

CAPO II
ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 27
Innovazioni tecnologiche
art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che *nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative derivanti dall'impiego di nuovi mezzi tecnologici inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione,* ***convoca entro sette giorni*** *la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;*
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-*bis* del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

Art. 28
Previdenza ed assistenza integrativa Polizia Locale

In applicazione dell'articolo 208, comma 2, lett. a) del D.Lgs 285/1992, e s.m.i., si riconosce al personale addetto al servizio di Polizia Locale, gestito in forma associata con il Comune di Ferrara e

Masi Torello, denominato Corpo Polizia Locale Terre Estensi, un fondo individuale di previdenza ed assistenza integrativa, già istituita con decorrenza 2009, destinando una somma presunta pari a €. 1.000,00 compresi oneri a carico del dipendente (importo netto liquidabile euro 909,09).

Art. 29
Redistribuzione retribuzione di risultato ai titolari delle Elevate Qualificazioni in presenza di risorse risparmiate

Si stabilisce che in presenza di ulteriori risorse derivanti da risparmi, il valore già determinato in via ordinaria per la retribuzione dei risultato dei titolari di Posizione Organizzative/Elevate Qualificazioni, fermo restando, comunque, la necessità di garantire, in via prioritaria, le risorse necessarie per gli eventuali incrementi della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzative/Elevate Qualificazioni, cui sia stato affidato l'incarico ad interim di altra Posizione Organizzativa/Elevate Qualificazione, vengano redistribuite agli stessi proporzionalmente alle pesature effettuate nello stesso anno per l'indennità di posizione.
In tal modo le risorse non utilizzate sono impiegate nello stesso anno in cui si è determinato il "risparmio", senza necessità di trasporto nell'anno successivo.

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE
(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "*differenziali stipendiali*" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "*differenziali stipendiali*", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene *mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente*;
3. Possono partecipare alla procedura selettiva **annuale i lavoratori in servizio all'01/01 dell'anno di stipula del contratto** *(anno n)* **che abbiano prestato servizio presso la Pubblica Amministrazione negli ultimi *due* anni** ovvero dal 01/01 del penultimo anno precedente (anno n-2) fino al 31/12 dell'ultimo anno precedente (anno n-1) e che non abbiano beneficiato di ulteriori progressioni economiche in seguito a quella acquisita con decorrenza 01/01 del penultimo anno precedente (*c.d. aventi diritto*) - ai fini della verifica del predetto requisito - si tiene pertanto conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. Il numero di "*differenziali stipendiali*" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste nel fondo risorse decentrate e di copertura finanziaria aventi caratteristiche di stabilità e continuità nel bilancio dell'Ente;
6. La progressione economica viene attribuita *a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto (anno n)*;
7. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. Sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, in sede di delegazione trattante vengono *definiti i differenziali stipendiali attribuibili* per ogni area;
9. Le graduatorie, *una per ciascuna area di inquadramento*, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale.
10. Le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale da parte del Servizio Personale) e diventano definitive dopo *dieci giorni* dalla loro comunicazione.
    Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (*dieci gg*).
    Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

12. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9.
    Per la valutazione si prendono a riferimento *gli ultimi tre anni*, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.
    Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ;

13. Per l'**anno 2023,** il budget ipotizzato per le progressioni economiche all'interno di ciascuna area (Operatori Esperti; Istruttori; Funzionari e EQ) è pari ad Euro 3.750,00 come riportato nella tabella che segue:

AREA	PROGRES-SIONI	COSTO UNITARIO	COSTO COM-PLESSIVO	NOTE
	NUMERO			
Operatori esperti	1	650,00	650,00	
Istruttori	2	750,00	1.500,00	
Funzionari e EQ	1	1.600,00	1.600,00	Di cui UNA riservata agli incaricati di EQ, *ex* art. 16 del CCNL-2022.
COSTO COMPLESSIVO differenziali sti-pendiali			3.750,00	

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

A) TUTTE LE AREE

- *art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -*

CRITERIO Lettera d)	**PUNTEGGIO MASSIMO**	**SPECIFICHE**
VALUTAZIONE: 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.	40	Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio (punteggio annuale massimo della scheda performance individuale/organizzativa pari a 100) viene riproporzionato attribuendo un massimo di 40 punti. (punteggio 100 delle schede = attribuzione 40 punti per il criterio "valutazione")
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente (nella ex Categoria o Area di appartenenza), con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.	40	Esperienza di servizio nell'area di appartenenza: Da *due anni fino a quattro anni meno un giorno*: 5 punti; Da *quattro anni fino a sei anni meno un giorno*: 10 punti; Da *sei anni fino a otto anni meno un giorno*: 15 punti; Da *otto anni fino a dieci anni meno un giorno*: 20 punti; Da *dieci anni fino a quindici anni meno un giorno*: 25 punti; Da *quindici anni fino a venti anni meno un giorno*: 30 punti; Da *venti anni fino a venticinque anni*: 35 punti; *Da oltre venticinque anni*: 40 punti *(La dichiarazione della suddetta esperienza professionale complessivamente posseduta, deve essere dichiarata con lettera sottoscritta e presentata all'Ufficio Personale in tempo utile alla valutazione)*
CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI capacità culturali e professionali certificate nonché percorsi formativi e/o di aggiornamento seguiti con acquisizione badge o attestati di partecipazione.	20	Possesso di titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno: con Diploma: 4 punti; con Laurea triennale: 6 punti; con Laurea magistrale/o vecchio ordinamento: 8 punti;

		con Master accreditati Miur di primo livello cui si accede con la *laurea triennale* livello *attinente al ruolo professionale occupato*: 12 punti; con Diploma Post Laurea o Master accreditati Miur di secondo livello o seconda Laurea *attinenti al ruolo professionale occupato* cui si accede con la *laurea magistrale* o *abilitazione professionale* per iscrizione ad un Ordine Professionale pertinente il ruolo ricoperto: 16 punti. Viene riconosciuto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti *nel triennio che precede l'anno* in cui si avviano le procedure: *quattro punti* per ogni corso di formazione documentato con apposito *attestato* rilasciato senza il superamento di alcuna prova; *otto* punti per ogni corso di formazione documentato con apposito *attestato* rilasciato previo superamento di *prova e/o test.* *Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria per legge.* *L'elenco dei corsi con le relative attestazioni deve essere stato presentato all'Ufficio Personale in tempo utile alla valutazione.*
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	3	Più di sei anni di NON progressione e oltre: punti 3.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1) al dipendente che ha effettuato il minor numero di progressioni economiche;

2) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione ovvero dalla data di prima assegnazione;

3) al dipendente più anziano di età.

Allegato "**B**" al CCI 2023/2025 del ……

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI)

Premessa:
L'art. 14 comma 2 lettera a) del CCNL 2019-2021 specifica che "possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica". Al periodo successivo il CCNL stabilisce che, in sede di contrattazione, tale periodo può essere ridotto a 2 o elevato a 4.
Con delibera di GC n. 76 del 27/09/2023, si è adottato il seguente indirizzo:
"disciplinare l'istituto delle progressioni economiche, nell'ambito dei parametri e criteri di riferimento stabiliti dal CCNL 16 novembre 2022, in modo da assicurare la valorizzazione del merito, stabilendo al riguardo in anni due il periodo minimo di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita per poter partecipare alla procedura selettiva per l'assegnazione dei differenziali stipendiali", pertanto:

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019-2021.
2. Il Responsabile di Settore, una volta adottato l'atto formale di attribuzione di cui al comma precedente, avrà cura di cura di verificare annualmente, per ciascun dipendente, la rispondenza dell'attività espletata in correlazione alle sotto specificate fattispecie.

Verrà così determinata la misura dell'indennità stessa che, dunque, avrà *connotazione temporale limitata* all'effettivo espletamento degli incarichi connessi a particolari responsabilità e comunque fino al 31/12 dell'anno in corso, salvo disposto diversamente e potrà essere soggetta a variazioni, in aumento o in diminuzione, anche nel corso dello stesso anno.

NUM.	COMPITI	Punteggio
1	responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità	**22**
2	responsabilità di procedimenti complessi che comportino l'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi ed a conduzione fasica;	**20**
3	coordinamento di risorse umane;	**5**
4	responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati	**12**

5	attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;	**12**
6	gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali	**7**
7	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi;	**17**
8	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;	**20**
9	Incarichi che possono essere assegnati anche 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	**25**

La Misura dell'indennità viene così determinata, in misura annua:

Fascia		Importo
Da	A	
Oltre 70 punti		€ 3.000,00
60	69	€ 2.500,00
50	59	€ 2.000,00
40	49	€ 1.500,00
25	39	€ 1.000,00
17	24	€ 350,00

L'indennità spettante dovrà essere riparametrata sulla base della quota destinata al finanziamento di tale istituto nell'ambito della contrattazione di parte economica.

NOTA A VERBALE DA ALLEGARE AL CCDI 2023 COMUNE DI VOGHIERA

La scrivente OO.SS., ricevuto il mandato dell'assemblea dei lavoratori alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato, ritene necessario, allegando la presente al contratto integrativo per l'annualità 2023, specificare quanto segue:

- pur consapevole che le tempistiche con cui si è arrivati al decentrato 2023 non sono frutto di una scelta dell'amministrazione, FP CGIL auspica per il 2024 che tempi e modi della contrattazione siano consoni per permettere una maggior condivisione dei contenuti anche con i lavoratori coinvolti
- come evidenziato in sede di delegazione trattante si ribadisce la non soddisfazione in riferimento alle modalità di attribuzione del punteggio riferito all'anzianità di servizio all'interno dei criteri per le progressioni economiche orizzontali in quanto la stessa modalità non prevede un criterio di proporzionalità che garantisca per ogni annualità l'attribuzione del punteggio massimo.
- si ritiene non coerente con le tempistiche adottate per la discussione e la chiusura del confronto del contratto collettivo decentrato integrativo la scelta di applicare anche per l'anno 2023 il criterio relativo alla formazione in riferimento all'istituto delle progressioni economiche orizzontali in quanto il punteggio può essere acquisito anche mediante corsi di formazione del triennio precedente ma non tutti i dipendenti hanno avuto accesso a formazione in orario di servizio in modo uguale.
- in riferimento al punto precedente FP CGIL chiede un impegno concreto alla parte datoriale affinché a partire dai primi mesi dell'anno 2024 venga proposta una piattaforma formativa da rivolgersi a tutti i dipendenti del Comune di Voghiera e per tutte le fasce giuridiche di appartenenza affinché sia possibile aderirvi in orario orario di lavoro e di conseguenza acquisire i punteggi oggi disciplinati nel contratto collettivo decentrato integrativo.
- FP CGIL chiede di poter aprire il prima possibile un tavolo di confronto in riferimento alla costruzione di un regolamento che disciplini l'istituto degli incentivi tecnici.
- in riferimento a quanto disciplinato dal contratto collettivo nazionale all'art. 35 comma 10, FP CGIL segnala la scelta unilaterale della parte datoriale di applicare la pausa pranzo di almeno mezz'ora alle categorie speciali indicate nel contratto stesso.

Verifica - cci 23 sottoscritto_definitivo.pdf.p7m.p7m

Lista dei firmatari:

Processo di verifica aderente alla determinazione emanata da AgID (determinazione 147/2019)

Firmatario	Esito della verifica
Livello 1 - cci 23 sottoscritto_definitivo.pdf.p7m.p7m	**Tutte le firme risultano valide**
SILVIA PIVETTI	**Firma CAdES-BES valida**
Livello 2 - cci 23 sottoscritto_definitivo.pdf.p7m	**Tutte le firme risultano valide**
PIETRO VERONESE	**Firma CAdES-BES valida**

Dettagli firma

La firma è integra

La firma è in formato CAdES-B (BES)
La firma risulta generata con algoritmo SHA256
La firma è stata apposta il giorno 19/12/2023 alle ore 11:31:59 UTC

Il certificato ha validità legale

Il certificato è conforme al Regolamento UE 910/2014 (eIDAS)
Il certificato è conservato dalla CA per almeno 20 anni.
La chiave privata associata al certificato è memorizzata in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento UE 910/2014 (eIDAS)
PKI Disclosure Statement (EN):
https://id.infocamere.it/digital-id/firma-digitale/manuali/pds-servizi-qualificati-certificazione.pdf
Certificato di firma elettronica conforme al Regolamento UE 910/2014 (eIDAS)

Il certificato è attendibile

Verificato alla data 20/12/2023, ore 11:48:15 (UTC)
Verificato con TSL rilasciata in data 24/11/2023

Il certificato del firmatario rispetta la Determinazione 147/2019 di AgID

Verifica OCSP: il certificato non risulta revocato

La verifica OCSP ha avuto successo e il certificato risulta non revocato
Lo stato del certificato risale a 0 secondi fa.
Per la verifica è stata utilizzata la risposta OCSP ottenuta da internet
Verificato alla data 20/12/2023, ore 11:48:15 (UTC)

Dettagli certificato

Rilasciato a: **PIETRO VERONESE**
Rilasciato da: **InfoCamere Qualified Electronic Signature CA**
Inizio validità: **16/04/2021**
Fine validità: **16/04/2024**
Numero seriale: **05 20 7f**

Operazione completata

Verifica - cci 23 sottoscritto_definitivo.pdf.p7m.p7m

Lista dei firmatari:

Processo di verifica aderente alla determinazione emanata da AgID (determinazione 147/2019)

Firmatario	Esito della verifica
Livello 1 - cci 23 sottoscritto_definitivo.pdf.p7m.p7m	**Tutte le firme risultano valide**
SILVIA PIVETTI	**Firma CAdES-BES valida**
Livello 2 - cci 23 sottoscritto_definitivo.pdf.p7m	**Tutte le firme risultano valide**
PIETRO VERONESE	**Firma CAdES-BES valida**

Dettagli firma

La firma è integra

La firma è in formato CAdES-B (BES)
La firma risulta generata con algoritmo SHA256
La firma è stata apposta il giorno 19/12/2023 alle ore 15:11:58 UTC

Il certificato ha validità legale

Il certificato è conforme al Regolamento UE 910/2014 (eIDAS)
Il certificato è conservato dalla CA per almeno 20 anni.
La chiave privata associata al certificato è memorizzata in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento UE 910/2014 (eIDAS)
PKI Disclosure Statement (EN):
https://www.intesigroup.com/en/documents/
Certificato di firma elettronica conforme al Regolamento UE 910/2014 (eIDAS)

Il certificato è attendibile

Verificato alla data 20/12/2023, ore 11:43:41 (UTC)
Verificato con TSL rilasciata in data 24/11/2023

Il certificato del firmatario rispetta la Determinazione 147/2019 di AgID

Verifica OCSP: il certificato non risulta revocato

La verifica OCSP ha avuto successo e il certificato risulta non revocato
Lo stato del certificato risale a 1 minuto fa.
Per la verifica è stata utilizzata la risposta OCSP ottenuta da internet
Verificato alla data 20/12/2023, ore 11:43:41 (UTC)

Dettagli certificato

Rilasciato a: **SILVIA PIVETTI**
Rilasciato da: **Intesi Group EU Qualified Electronic Signature CA G2**
Inizio validità: **31/01/2022**
Fine validità: **31/01/2025**
Numero seriale: **03 fa 96 ec 02 d6 6f 41**

Operazione completata