



COMUNE DI BARDONECCHIA
CAP. 10052

Piazza De Gasperi n. 1

☞ web page: www.comune.bardonecchia.to.it ☞ Email: personale@bardonecchia.it

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

(CCI)
PER IL TRIENNIO 2023-2025

E UTILIZZO RISORSE 2023

In data 28 Dicembre 2023 ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dr.ssa Serena MATARAZZO, Segretario Comunale;

- la delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- FP CGIL Ernesto COLONNA
- UIL FPL Renato BUA
- CSA =====
- CISL FP =====

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.ri:

- Paola LAMBERT
- Claudia FOLLIS
- Monja SOUBERAN

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025 e utilizzo risorse 2023.

FIRME:

PRESIDENTE Dr.ssa Serena MATARAZZO _____

Dott. STEFANO TERNAVASIO _____

FP CGIL Ernesto COLONNA _____

UIL FPL Renato BUA _____

CSA _____

CISL FP _____

Paola LAMBERT _____

Claudia FOLLIS _____

Monja SOUBERAN _____

INDICE

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI..... | 4 |
| CAPO I – Disposizioni Generali..... | 4 |
| Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria | 4 |
| TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE | 5 |
| Capo I – Risorse e Premialità..... | 5 |
| Art. 3 – Quantificazione delle risorse | 5 |
| Art. 4 – Istituti contrattuali..... | 5 |
| Capo II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse..... | 6 |
| Art. 5 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate disponibili tra le varie modalità di utilizzo | 6 |
| Capo III – Progressione economica all’interno delle aree | 7 |
| Art. 7 – Criteri generali | 7 |
| Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità..... | 8 |
| Art. 8 – Principi generali..... | 8 |
| Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro | 8 |
| Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità..... | 10 |
| Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge | 11 |
| Capo VI – Performance e Premio individuale | 12 |
| Art. 12 - Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance | 12 |
| Capo VII – Sezioni speciali | 13 |
| Art. 15 – Indennità di servizio esterno | 13 |
| Art. 16 – Indennità di funzione | 13 |
| Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione..... | 14 |
| TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO | 14 |
| Capo I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO..... | 14 |
| Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente..... | 14 |
| Art. 19 – Reperibilità | 15 |
| Art. 20 – Turnazioni..... | 15 |
| Art. 21 – Lavoro straordinario | 16 |
| Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale | 16 |
| Art. 23 – Flessibilità dell’orario di lavoro..... | 16 |
| Art. 24 – Orario multiperiodale..... | 16 |
| Capo III – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI | 19 |
| Art. 32 – Salute e sicurezza sul lavoro..... | 19 |
| Art. 33 – Innovazioni tecnologiche..... | 19 |
| Art. 34 - Le attività del “welfare integrativo” | 19 |
| Capo V - Disposizioni finali | 20 |
| Art. 35 – Verifiche dell’attuazione del contratto | 20 |
| Art. 36 – Interpretazione autentica..... | 20 |
| Art. 37 - Norme di rinvio | 20 |
| Allegato “A” al CCI 2023/2025..... | 21 |
| Allegato “B” al CCI 2023/2025 | 23 |
| Allegato “C” al CCI 2023/2025 | 24 |

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 - Finalità e principi. Quadro normativo e contrattuale

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze e, al contempo, costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna.

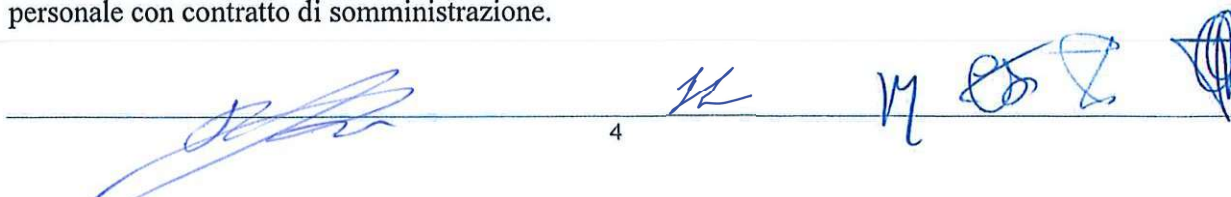
Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per l'erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.

Il presente contratto collettivo integrativo 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 dell'ente;
- g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- 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

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, nonché al personale con contratto di somministrazione.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink, spanning across the page. Below the signatures, the number '4' is printed, indicating the page number.

Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.

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 tendenzialmente 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.

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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Capo I – Risorse e Premialità

Art. 3 – Quantificazione delle risorse

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 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.

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 del Servizio Personale n. 60 del 10 luglio 2023, secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio.

Art. 4 – Istituti contrattuali

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 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 di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
- g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
- h) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-*quinquies*, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
- i) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018;
- j) 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.
- k) "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);
- l) 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. 5 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate disponibili tra le varie modalità di utilizzo

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 4, 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.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- e) 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;
- f) 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;
- g) 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;
- h) 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 contraddittorio;
- i) 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;
- j) 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. 6 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

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 sono desunte dalla determinazione di costituzione n. 60 del 10 luglio 2023, 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;
- b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
- c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
- d) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.

Per il 2023, le risorse sono ripartite secondo quanto disposto dal CCI per il triennio 2019-2021.

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

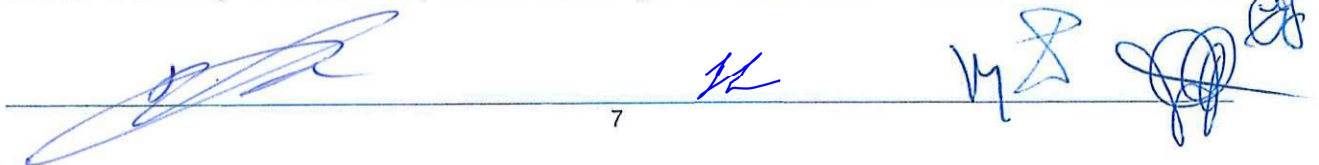
Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno.

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 del medesimo anno.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

Art. 7 – Criteri generali

L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante l'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 eventuali integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL.

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.

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.

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

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

Art. 8 – Principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

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.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Funzionario incaricato di P.O. o E.Q.

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.

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.

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.

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.

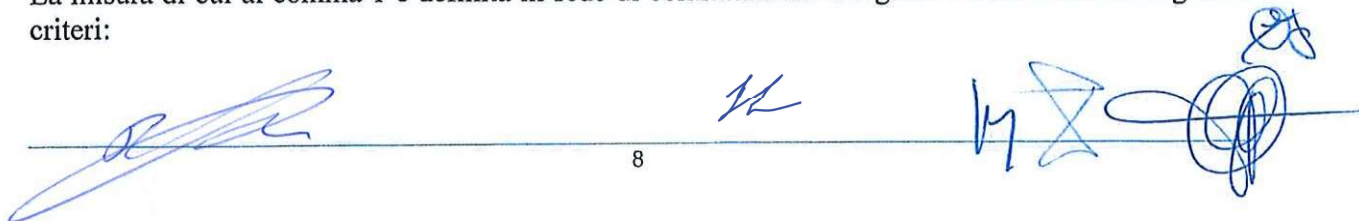
Gli eventuali risparmi potranno essere portati in aumento del budget destinato a compensare la performance.

Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCNL-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri.

La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa sulla base dei seguenti criteri:



8

a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

DECLINAZIONE DELLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' DISAGIATE O IMPLICANTI IL MANEGGIO VALORI PER IL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITA'

Le parti danno atto che non vi sono i presupposti e le condizioni per il riconoscimento dell'indennità per svolgimento di attività disagiate né implicanti il maneggio valori.

DECLINAZIONE DELLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHI PER IL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITA'

Le parti individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di rischio, di seguito elencati:

a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, sostanze chimiche (catrame, bitume, oli e loro derivati) e biologiche nei lavori di manutenzione delle strade, del verde pubblico, della segnaletica, svolti in presenza significativa di traffico veicolare;

b. utilizzo di mezzi meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa e qualificata, con possesso di specifica patente di guida o abilitazione (es. piattaforme di lavoro mobili elevabili, gru per autocarro, macchine movimento terra), 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;

c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici (ad es. apposizione di segnaletica per la delimitazione di cantieri stradali in presenza di traffico veicolare);

d. 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 conviene che il rischio rappresenta una situazione, o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento; è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

La condizione di rischio non può essere mai esclusivamente collegata al profilo professionale attribuito al personale; la stessa, infatti, dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti, di tutti i profili, si trovano ad operare, correlate alle situazioni di rischio espressamente individuate, comportanti una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese/trimestre/semestre/anno, 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.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene a consuntivo dell'anno, 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.

E' 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 competenza del Responsabile di Servizio.

DEFINIZIONE DELLE MISURE DELL'INDENNITÀ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS, ENTRO I VALORI MINIMI E MASSIMI E NEL RISPETTO DEI CRITERI PREVISTI

Le parti danno atto che l'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i valori minimi e massimi giornalieri previsti.

| | |
|-----------------------------|-------------------|
| condizione di lavoro | importo al giorno |
| personale esposto a rischio | € 1,50 |

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, 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.

L'indennità può essere riconosciuta, 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 individuate dal competente Funzionario PO o EQ, con atto scritto, da emanare tendenzialmente all'inizio 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) allo stesso dipendente può essere attribuito più di un incarico;
- 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 a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

I soggetti incaricati di EQ, congiuntamente al segretario comunale, provvedono poi al conferimento delle somme tra i vari settori.

Le fattispecie oggetto di possibile conferimento sono quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI, salvo successive determinazioni che le parti dovessero assumere.

Per l'importo dell'indennità, si rinvia all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI.

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. 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. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.

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

Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 11 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- 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;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile PO o EQ competente.

Art. 11.1 – Compensi previsti da disposizioni di legge

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

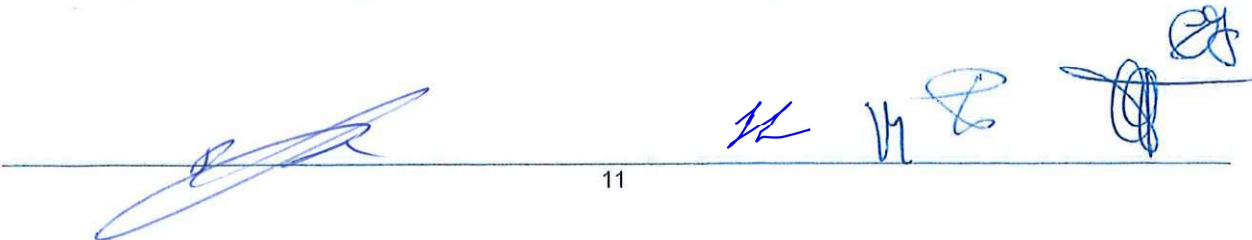
- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni del codice dei contratti, come disciplinati dagli atti adottati dall'ente;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

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.

Art. 11.2 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L 98/2011, 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.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente. Le somme vengono previste nel fondo delle risorse decentrate di parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.



11

Capo VI – Performance e Premio individuale

Art. 12 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Le parti richiamano il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'ente con deliberazione di giunta comunale n. 95 del 28 luglio 2011.

2. Le parti concordano i seguenti criteri di riparto:

- a) una percentuale pari ad almeno il 30% delle risorse complessive del fondo è destinata ad incentivare la performance individuale;
- b) una quota adeguata del fondo viene riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi;
- c) eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata ai premi di performance organizzativa e individuale.

Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Le parti concordano di rivedere la disciplina del presente articolo, tenendo conto del nuovo sistema di valutazione in fase di predisposizione del nuovo O.C.V./ Nucleo di Valutazione.

Art. 13 Disciplina della performance e del premio individuale

Premio correlato alla performance organizzativa

Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, 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 eventuali obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

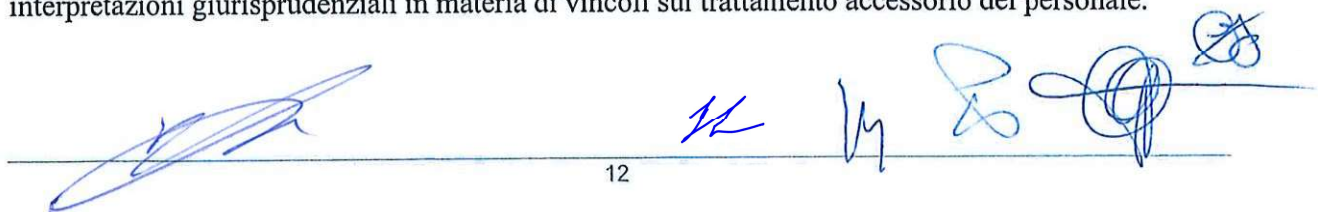
I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance del competente Responsabile.

Premio correlato alla performance individuale

Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

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.

Le parti prendono atto che la quota del fondo destinata alla performance individuale 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 del personale.



Il budget destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo articolo viene suddiviso tra i dipendenti con il sistema vigente.

Le parti concordano di rivedere la disciplina del presente articolo, tenendo conto del nuovo sistema di valutazione in fase di predisposizione del nuovo O.C.V./ Nucleo di Valutazione.

Maggiorazione del premio individuale

Le parti prendono atto della disciplina della differenziazione del premio individuale e concordano che per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:

- a) per ciascun anno l'importo dovrà essere contrattato;
- b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite;
- c) ottenuto detto valore medio pro-capite si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 30%
- d) In questo ente vengono individuati 4 dipendenti a cui attribuire il premio.

Il premio verrà riconosciuto ai dipendenti con la valutazione di performance nell'anno di riferimento più alta:

- in caso di parità di valutazione verrà attribuito al dipendente che non l'ha percepita nell'anno precedente;
- in subordine, in caso di ulteriore parità verrà attribuito al dipendente che avrà la valutazione più alta nel triennio precedente.

Capo VII – Sezioni speciali

Art. 14 – Ambito di applicazione. Personale di polizia locale

Il presente capo si applica 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.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno

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 stabilita in Euro 1,50 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il Responsabile del servizio di Polizia locale dovrà attestare l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

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

Art. 16 – Indennità di funzione

Le parti danno atto che non sussistono i presupposti e le condizioni organizzative e di servizio per l'attribuzione dell'indennità in oggetto.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

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.

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 :

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., da un minimo dello 0% (zeropercento = 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 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 pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione.

Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

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, non si prevede correlazione.

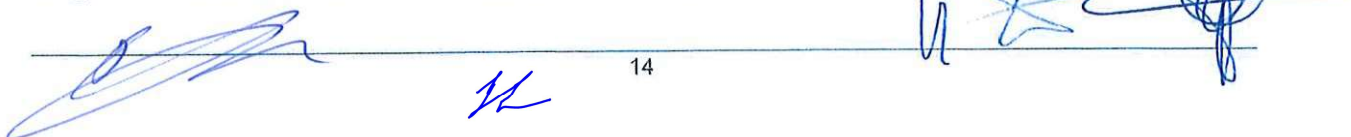
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Capo I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

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.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:



14

- 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 il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 19 – Reperibilità

In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:

- l'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente;
- il compenso per servizio di reperibilità, da liquidarsi con cadenza semestrale/annuale, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
- ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni sette a condizione che il turno sia svolto in compresenza; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.



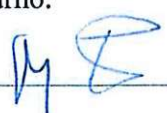
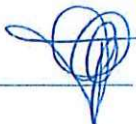

L'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 20 – Turnazioni

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può superare 7 gg. Su base mensile escludendo le variazioni effettuate d'ufficio.

La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.

  15   

La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

Art. 21 – Lavoro straordinario

Le parti confermano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue.

Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale

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 sei 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. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro

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 fascia di flessibilità in entrata consente di posticipare l'entrata fino alle ore 10.00.

La fascia di flessibilità in uscita consente di anticipare l'uscita di due ore e per il personale turnista la flessibilità è di 15 minuti.

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;

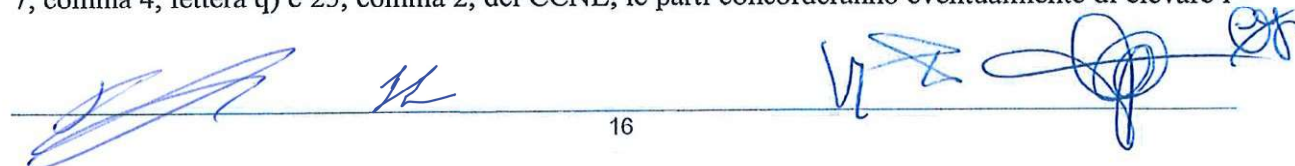
In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti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

Le parti danno atto che non ricorrono le condizioni organizzative per dare corso alla programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario in nessun ufficio e servizio.

Al sorgere di eventuali delle condizioni organizzative che lo richiederanno, in applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concorderanno eventualmente di elevare i



periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

Capo II

Discipline Particolari

Art. 25 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di trattamento accessorio. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Art. 26 – Trattamento accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto integrativo.

Art. 27 – Trattamento accessorio del personale a tempo determinato

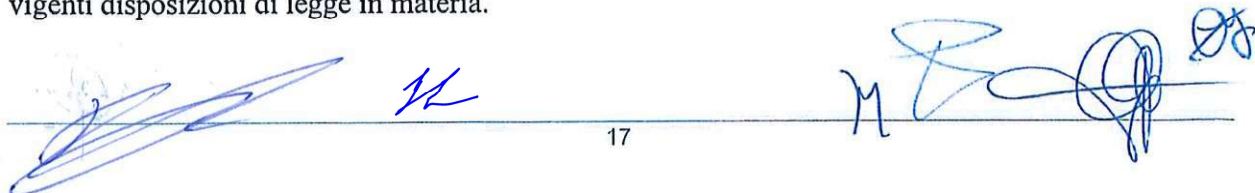
Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto integrativo, con l'esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

In ogni caso, per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto attività lavorativa per almeno 180 giorni effettivi consecutivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 28 – Lavoro somministrato

I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are the initials 'H'. On the right, there is a large, complex signature that appears to be 'M. B. C.' followed by a circular stamp or mark. To the far right, there is another smaller signature or mark.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente per almeno 180 giorni effettivi consecutivi nell'arco dell'anno solare.

E' in ogni caso condizione essenziale ed imprescindibile la previsione di spesa iniziale comprensiva quindi delle risorse destinate al trattamento accessorio.

Art. 29 – Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina dell'art.14 del CCNL 22 gennaio 2004, per cui è possibile prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale di altre amministrazioni assegnato a tempo parziale. Il compenso deve comunque essere commisurato al tempo lavoro ed essere collegato all'assegnazione di obiettivi secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'ente. E' necessario che l'utilizzo congiunto del lavoratore sia disposto per almeno sei mesi nell'arco dell'anno solare.

Non si prevedono tipologie di compensi incentivanti per il personale utilizzato oltre l'orario ordinario di lavoro, tramite l'istituto del cosiddetto scavalco d'eccedenza.

Art. 30 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

Le parti, considerati vigenti profili orari dei dipendenti, danno atto che sussistono le condizioni lavorative e particolari casistiche che consentono di individuare figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 9/05/2006, solo per la polizia Municipale e per la Biblioteca.

Art. 31 - Tipologie assenze rilevanti ai fini dell'erogazione dei compensi incentivanti, indennità.

Non determinandosi un nesso causale tra determinate tipologie di assenze ed il raggiungimento degli obiettivi, non sono considerate ai fini dell'erogazione dei compensi, indennità ecc. le seguenti tipologie di assenze (a titolo esemplificativo non esaustivo):

- a) Giornata per avvenuta donazione di sangue
- b) Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.
- c) Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008
- d) Permesso sindacale retribuito
- e) Partecipazione ad assemblee sindacali
- f) Riposo compensativo, recupero plus orario o lavoro straordinario espletato
- g) Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa
- h) Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori
- i) Ferie, recupero festività soppresse

- j) Infortunio sul lavoro
- k) Permessi ai sensi ex legge 104/1992
- l) Distacco sindacale.

Sono invece rilevanti e determinano riproporzionamenti o trattenute, tutte quelle tipologie di assenze non retribuite, che implicano la non maturazione di ferie e anzianità, nonché le assenze per malattie con applicazione dell'art. 71 del d.lgs. 112/2008.

Sono altresì rilevanti e determinano riproporzionamenti o trattenute tutte gli istituti collegati alla effettiva presenza in servizio.

Capo III – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 32 – Salute e sicurezza sul lavoro

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti richiamano i criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, già contenuti sui documenti e atti in vigore presso l'ente. Le parti potranno in qualunque momento incontrarsi per rivedere o esaminare eventuali criticità.

Art. 33 – Innovazioni tecnologiche

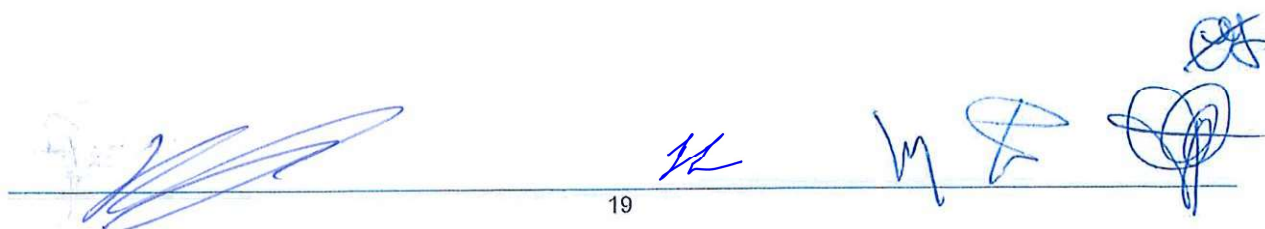
Le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti alla organizzazione di servizi.

Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati con opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante l'utilizzo degli strumenti tecnologici individuati successivamente dall'ente.

Art. 34 - Le attività del “welfare integrativo”

Le parti danno atto che, al momento, non è possibile stanziare risorse relative al “welfare integrativo”, si impegnano a ridefinire tale aspetto.



19

Capo V - Disposizioni finali

Art. 35 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, con cadenza 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, anche su richiesta della parte sindacale. 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.

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 trenta giorni dalla ricezione della richiesta, oppure entro 15 giorni in casi di particolari urgenze motivate.

Art. 36 – Interpretazione autentica

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

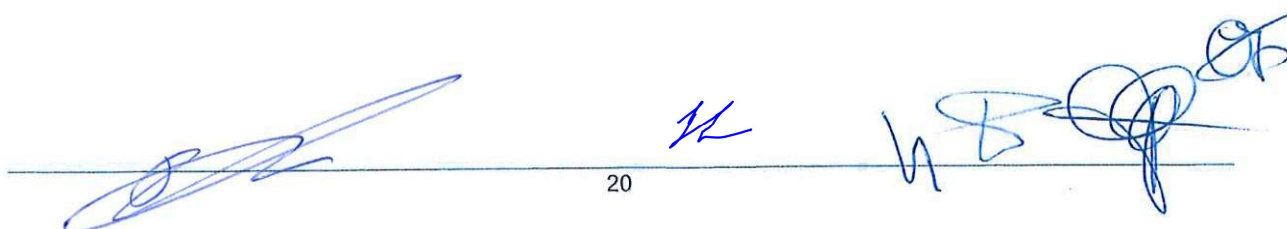
L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

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.

Art. 37 - Norme di rinvio

Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.



20

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO
DELLE AREE**

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare 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 dal titolo IX del CCNL, ove applicabile.
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 che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
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 per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale;
9. le graduatorie vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
10. le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati 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 (10 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.
11. per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

| AREA | PROGRESSION I NUMERO | COSTO UNITARI O | COSTO COMPLESSIV O | NOTE |
|-----------|----------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------------|
| Operatori | 0 | 0 | 0 | Assenza di personale nell'area |

| | | | | |
|-------------------|---|-------|-------|--|
| Operatori esperti | 2 | 650 | 1.300 | |
| Istruttori | 9 | 750 | 6750 | |
| Funzionari e EQ | 3 | 1.600 | 4800 | |

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

| 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 | 60 | 60 punti alla media individuale più alta e ribasso, in proporzione |
| ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nella posizione economica in godimento differenziale stipendiale, 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 | 24 mesi punteggio pari a 0 massima esperienza tra gli aventi diritto, punteggio pari a 40 |
| PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni | 3 % | Attribuibile oltre i 6 anni di mancata progressione |

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, in ordine di priorità:

1. dipendente con più anzianità di servizio presso la P.A.;
2. dipendente con maggiore età anagrafica.

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

| NUM. | COMPITI |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi |
| 2. | Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale |
| 3. | Svolgimento incarichi e deleghe particolari con firma individuale a valenza esterna |
| 4. | Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi |
| 5. | Coordinamento di altro personale |
| 6. | Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal codice dei contratti, non oggetto di incentivi tecnici |

L'importo dell'indennità è stabilito nelle seguenti misure:

- €. 800,00 per il personale di cat. C
- € 1.000,00, per il personale di cat. D

Non è prevista l'attribuzione di incarichi a personale di categoria B.

Le parti concordano che l'indennità per specifiche responsabilità, sino a €. 350,00 annui lordi, compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale.

E' prevista l'attribuzione di una indennità di €. 300,00 per il personale di cat. C, già destinatario dell'indennità per i servizi demografici, per le ulteriori specifiche responsabilità esercitate relative a incarichi e deleghe particolari con firma individuale a valenza esterna.

Allegato "C" al CCI 2023/2025

| | |
|---------------------------------------------------------------|---------------------|
| SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA: | € 279.553,35 |
| PARTE STABILE | € 191.442,24 |
| PARTE VARIABILE | € 88.111,12 |
| Totale | € 279.553,35 |

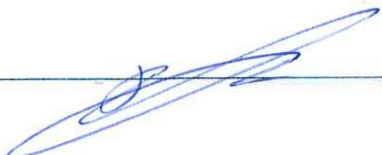

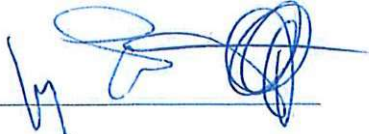

UTILIZZO FONDO 2023

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| PROGRESSIONE ECONOMICA ANNI PRECEDENTI (precedenti alla riclassificazione ex art. 78 c. 3 lett. b) del CCNL 2019/2021) | € 68.500,00 |
| INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art. 33 c. 4 lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004) | € 18.500,00 |
| NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI art.80 comma 2 lettera J CCNL 2019-2021 | € 12.850,00 |
| PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | € 47.096,65 |
| PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE | € 20.500,00 |
| INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO | € 1.800,00 |
| INDENNITA' DI TURNO, DI REPERIBILITA', COMPENSI ART. 24 CCNL 14/09/2000 | € 26.760,00 |
| COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ART. 84 CCNL 2019-2021 | € 6.950,00 |
| INDENNITA' DI FUNZIONE | € 0,00 |
| INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO | € 1.440,00 |
| INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge | € 45.000,00 |
| COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE, RICONOSCIUTI A VALERE SULLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 67, CO. 3, LETT. C), IMU TARI | € 20.000,00 |
| PERFORMANCE CORRELATA A SPECIFICI OBIETTIVI (art. 79, comma 2, lett. c CCNL 16/11/2022) obiettivo anagrafe per ingresso elettorale in anpr con risorse trasferite dallo stato | € 1.294,00 |
| PERFORMANCE CORRELATA A ATTIVITA' PROTEZIONE CIVILE FINANZIATA CON LO 0,22% DEL MONTE SALARI 2018 - art. 79 comma 3 del CCNL 16.11.2022 "sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL." | € 2.656,70 |

| | |
|------------------------------------|---------------------|
| TOTALE UTILIZZI COMPLESSIVO | € 273.347,35 |
|------------------------------------|---------------------|

Si specifica inoltre che la quota delle risorse variabili di cui all'art. 79, c. 2, lett. C), pari ad € 7.500,00 stanziati in fase di costituzione del Fondo e destinati all'eventuale incremento dei compensi per le specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 dovuto alla nuova regolamentazione e pesatura di cui al presente CCI, è stata utilizzata per l'obiettivo anagrafe per ingresso elettorale in ANPR per € 1.294,00 mentre la restante parte pari ad € 6.206,00 è resa indisponibile alla contrattazione.

Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge si rinvia ai vigenti regolamenti dell'ente.

Il Presidente della delegazione di parte pubblica
Dott.ssa Serena MATARAZZO, Segretario Comunale

Componente
Dott. Stefano TERNAVASIO
Responsabile del Servizio Personale ad interim



R.S.U.

Paola LAMBERT



Claudia FOLLIS



Monja SOUBERAN



le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate da:

FP CGIL Ernesto COLONNA



UIL - Renato BUA



CSA -

Bardonecchia, 28 Dicembre 2023

