



**COMUNE DI LA LOGGIA
PROVINCIA DI TORINO**

**CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO PER IL TRIENNIO 2021 -
2023 - DEFINITIVO**

Vista la deliberazione della Giunta comunale in data 30.11.2021 n. 98
avente ad oggetto: "Presenza d'atto ipotesi di contratto integrativo di lavoro per il
periodo 2021 - 2023 - Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva";

Vista la relazione finanziaria e tecnico illustrativa a firma del Responsabile
del Settore 1;

Vista la certificazione resa in data 26.11.2021 dal Revisore unico dei conti;

In data **07/12/2021**, presso la residenza municipale viene sottoscritto l'accordo
firmato in data 11 novembre 2021, allegato alla deliberazione della Giunta
comunale sopra citata, tra:

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dott. Carmelo Pugliese - PRESIDENTE
Dott. Walter Bosio - COMPONENTE
Dott. ssa Lorenza Gentili - COMPONENTE

PRESENTE FIRMA

/	

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP CGIL
CISL FP
UIL FPL
CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI

-	

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Forcella Gaetano
Rossetti Domenico



Ciò premesso, le parti sottoscrivono l'accordo integrativo per il periodo 2021 - 2023.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente  _____

Componente _____

Componente _____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS FP CGIL  _____

OO.SS CISL FP _____

OO.SS UIL FPL _____

R.S.U Aziendale  _____

R.S.U Aziendale  _____

R.S.U Aziendale _____



Ipotesi di contratto integrativo di lavoro per il triennio 2021 - 2023.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI 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 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) 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;
 - c) 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;
 - d) 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”;
 - e) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione G.C. n. 3 del 17.01.2019.
 - f) 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.

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

1. Il presente contratto decentrato 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 a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e **sino al 31 dicembre 2023**.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.



TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, 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 contratto, per l'anno 2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione del Responsabile del Settore 1 n. 386 del 28.10.2021, come da allegato A) al presente accordo.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, possono essere previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione;
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare come da determinazione sopra citata per l'anno 2021 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Per gli anni seguenti, trattandosi di risorse variabili, si procederà con apposito atto.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.



CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili e stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale. In tale ambito sono stabilite le risorse destinate a ciascuna categoria ed i criteri di utilizzo degli eventuali resti. Per l'anno 2021 vengono destinate risorse per l'istituto delle progressioni orizzontali tali da garantire almeno un passaggio in ogni categoria;
3. Per gli anni successivi si stabilisce che nella categoria A sarà garantito un passaggio con cadenza quadriennale fin quando la dotazione organica della categoria prevede un solo dipendente.
4. Le graduatorie, per ogni categoria, sono formate sulla base dei seguenti criteri:

1. **Max punti 80** – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, (da intendersi come l'anno nel quale viene sottoscritto il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto) calcolate in termini di media aritmetica delle tre annualità.

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno degli anni del triennio precedente, si terrà conto delle valutazioni disponibili, purché relative ad almeno due anni, anche non consecutivi.

Il punteggio massimo, pari a 80 punti, sarà attribuito in corrispondenza del valore della media di cui sopra pari al 100% del valore massimo teorico. Per valori inferiori i punteggi saranno attribuiti in maniera proporzionale.

2. **Max punti 15:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,00 punto all'anno, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento. A tale fine, si terrà conto anche degli anni di permanenza maturati nell'ente/enti di provenienza, purché senza soluzione di continuità, nel caso di dipendenti assunti mediante mobilità esterna.
3. **Max punti 5:** competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi:

Vengono riconosciuti 1,0 punti per ogni partecipazione a percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto. Si valutano solamente i processi formativi aventi una durata minima di 20 ore e conclusi con il rilascio di un'attestazione di profitto a seguito del superamento di una prova finale. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza, ecc). I suddetti titoli dovranno essere dichiarati e documentati dai dipendenti interessati, al momento dell'indizione della selezione, secondo modalità individuate dal responsabile del procedimento.

5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

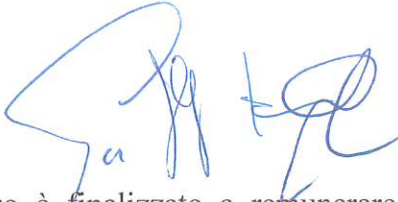
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – 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 dei responsabili dei servizi – Posizioni organizzative.
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;
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 eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2021, salvo ove diversamente specificato.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

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 4,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 3,20 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 2,50 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 5,00 euro al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono comunque confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2021 stanno svolgendo una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1. In caso di dipendenti neo assunti si applicano i criteri di seguito indicati:

- 
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
- d) L'indennità di cui al presente articolo non spetta con riferimento a specifiche responsabilità che trovino già remunerazione mediante istituti contrattuali ad hoc od incentivi previsti da particolari norme di legge (a titolo esemplificativo e non esaustivo: incentivi IMU, incentivi per funzioni tecniche, indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL ecc).

Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- A) Referente\coordinatore permanente di struttura intermedia (Servizio o Ufficio), con assunzione di informazioni, orientamenti, decisioni o direttive di prima istanza nei confronti dell'utenza esterna, interna o dei collaboratori, formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente o responsabilità relativa a figure previste per legge – (PUNTI da 5 a 10)**
- B) Responsabilità di molteplici (per tipologia e/o per numero dei singoli procedimenti) procedimenti di particolare complessità (preventivamente individuati per ogni settore) e della relativa attività istruttoria e di supporto al Responsabile di Settore – (PUNTI da 5 a 8)**
- C) Affidamento della realizzazione di piani di attività o di coordinamento di gruppi di lavoro per la realizzazione di obiettivi o progetti specifici di significativa rilevanza interna od esterna – (PUNTI da 1 a 5)**

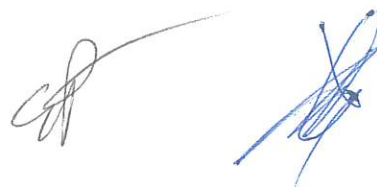
Entro il mese di febbraio successivo all'anno di riferimento i responsabili di settore producono relazione attestante gli incarichi formalmente conferiti, la data di decorrenza, la durata e le fattispecie oggetto dell'incarico, con descrizione analitica per ciascuna delle funzioni specificamente attribuite.

Il responsabile del servizio personale istruisce il provvedimento di competenza del Segretario comunale secondo quanto in precedenza stabilito, corredato dal parere del nucleo di valutazione o OIV.

L'importo massimo dell'indennità conferibile al singolo dipendente è pari a € 3.000,00.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo svolgimento (i periodi inferiori a 15 giorni non si considerano, mentre quelli pari o superiori a 15 giorni si considerano come mese intero).

Per la durata del presente contratto integrativo, le parti valuteranno di anno in anno, in fase di accordo annuale, l'eventuale importo complessivo da destinare a livello di ente, sussistendone i presupposti, le condizioni organizzative e sulla base delle risorse disponibili per l'importo massimo di euro 5.000,00. Per l'annualità 2021 l'importo complessivo da destinare a livello di ente è stabilito in euro 3.000,00.





CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali 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 secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Servizio competente.

Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

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

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- accertamenti IMU (L. n. 145/2018);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Servizio competente.

Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

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, con atto del Responsabile PO del Servizio competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, nell'anno a quello in cui si sono realizzati i risparmi, con determinazione effettiva a consuntivo, in base all'accertamento delle economie effettivamente realizzate.



T= quota complessiva destinata alla performance individuale (quota “A” + quota “B”).

N= numero di dipendenti a tempo indeterminato valutati positivamente ai fini della performance individuale (valutazione almeno pari al 70% della valutazione complessiva).

E= numero di dipendenti aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale (max 2)

PC= valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Formule di calcolo:

$$PC \text{ (valore medio pro capite)} = (T/N) / [1 + (0,3 * E)/N]$$

$$B \text{ (Quota maggiorazione premio individuale)} = PC * NE * 0,3$$

$$A \text{ (Quota complessiva premio individuale)} = T - B$$

Esempio di calcolo:

- Quota complessiva destinata alla performance individuale a livello di ente: euro 5.000,00 (T)
- Numero dipendenti a tempo indeterminato valutati positivamente ai fini della performance individuale: 25 (N)
- Quota di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione: n. 2 dipendenti (NE)

$$PC = (5000/25) / [1 + (0,3 * 2)/25] = 200 / 1,024 = 195,31$$

$$B = 117,19$$

$$A = 4.882,81$$

L'ammontare delle risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale, quando non diversamente specificato negli accordi annuali, viene quantificata in maniera residuale, quale quota rimanente a seguito dell'applicazione degli altri istituti contrattuali previsti dagli accordi medesimi o dal presente CDIL.

B) Quota relativa a specifici obiettivi dell'ente.

Si considerano destinate a tale finalità le somma stanziata sul fondo risorse decentrate ai sensi del combinato disposto dell'art. 67, comma 3, lett. i) e dell'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL, collegate al conseguimento di specifici obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, specificamente individuati dall'Amministrazione nell'ambito di quelli definiti nel piano della performance \ P.E.G o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, nei casi in cui in tali strumenti risulti enucleato il contributo specifico richiesto al singolo dipendente, ovvero l'obiettivo di struttura \ settore comporti, ai fini del relativo conseguimento, la disaggregazione \ scomposizione in obiettivi individuali e la relativa assegnazione ai dipendenti interessati (*Vedasi Dipartimento della funzione pubblica – Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale N. 5 Dicembre 2019 – Paragrafo 3.1 Performance individuale e performance organizzativa*).

L'erogazione della premio individuale collegato a specifici obiettivi “di struttura” avviene di norma sulla base di atto formale del responsabile di settore attestante il contributo apportato dal singolo dipendente, in relazione ad indicatori o parametri predeterminati nei suddetti strumenti di programmazione, in misura proporzionale al medesimo, nell'ambito della somma complessiva destinata al singolo obiettivo (tale somma complessiva è erogabile a sua volta nei limiti della



CAPO VII – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

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

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- all'eventuale regolamento comunale adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.

Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada

Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti prendono atto le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.

Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL viene prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta.

Art. 18 – Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL, 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, per l'anno 2021, viene stabilita in Euro 2,50 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Ai fini dell'erogazione dell'indennità suddetta, il Responsabile del servizio di Polizia Locale andrà attestare al termine dell'anno, il numero di giornate di effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte di ciascun addetto.

Per le annualità successive, la contrattazione integrativa potrà stabilire, in base alle risorse disponibili, un diverso importo.



TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, 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% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

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

Art. 22 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 5 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

L'eventuale attivazione potrà essere valutata in sede di accordo integrativo annuale, in caso di esigenze organizzative dell'ente.

Art. 23 – Turnazioni

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:

settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi;

Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, 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:

- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per un'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio;
- Fascia di flessibilità per il personale incaricato di posizione organizzativa, pari alla metà del debito orario giornaliero, con obbligo di entrata in servizio entro le 09.30 a.m.

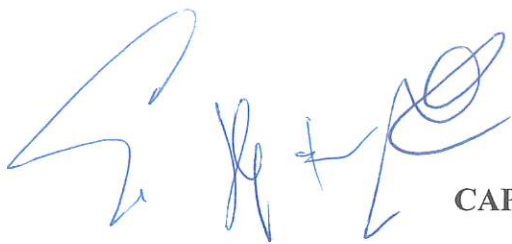
In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- 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. 27 – Orario multiperiodale

Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. (l'articolazione dell'orario di lavoro è oggetto di confronto e questa è articolazione dell'orario di lavoro. Il datore di lavoro decide e in sede decentrata possiamo aumentare le settimane del multiperiodale)

I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.



CAPO II – Discipline Particolari

Art. 28 – 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 decentrato 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 salario accessorio.

Art. 29 – Salario 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 decentrato integrativo

Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

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

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

Art. 31 – 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.

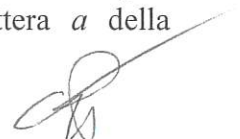
I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

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, nell'arco dell'anno solare.

Art. 32 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della





CAPO IV – Disposizioni Finali



Art. 35 – Salute e sicurezza sul lavoro

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano di fare proprie le prescrizioni contenute nei documenti redatti dall'ente a norma di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Fanno riserva di valutare eventuali aspetti particolari segnalati dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Art. 36 – Innovazioni tecnologiche

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi:

- Le parti concordano di favorire la qualità del lavoro e la professionalità, provvedendo al costante adeguamento tecnologico delle dotazioni strumentali assegnate a ciascun dipendente e prevedendo, se necessaria, adeguata formazione per il relativo utilizzo.
- Le parti concordano di favorire l'iniziativa individuale di ciascun dipendente, nel proporre innovazioni tecnologiche volte a migliorare la qualità del lavoro e l'organizzazione dei servizi.

Art. 37 - Clausola finale – Accordo per l'anno 2021.

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse relative agli anni 2022 e 2023, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni, fatta salva la destinazione delle risorse definita in sede di accordi integrativi annuali.

Per l'anno 2021, la destinazione del fondo risorse decentrate risulta da quanto specificamente indicato per tale anno in ciascun articolo del presente CDIL, relativamente ad ogni specifico istituto contrattuale.

Il presente accordo trova applicazione sino a quando non verrà firmato il nuovo contratto nazionale di lavoro, con applicazione residuale delle parti compatibili con esso.

Le parti concordano che per le ferie trovano piena applicazione le norme vigenti e quelle del CCNL, le quali devono essere rimarcate da disposizioni organizzative per il suo pieno dispiegamento.

L'ammontare presuntivo di ciascuna destinazione è quantificato nella tabella allegato B) al presente CDIL e sarà soggetto a rideterminazione a consuntivo da parte del Servizio finanziario.



Allegato A) - Costituzione fondo per la contrattazione integrativa	
Fondo unico per le risorse decentrate	ANNO 2021
<i>(Risorse stabili)</i>	
S - RISORSE DECENTRATE STABILI RELATIVE ALL'ANNO 2017 (Al netto decurtazione consolidata 2011/2014)	75.343,00
S -INCREMENTO 0,20% MONTE SALARI 2001 - QUOTA NON UTILIZZATA PER INCARICHI DI ALTA PROFESSIONALITA (ART. 32, COMMA 7, CCNL 22,01,204	1.033,00
S - RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO DIFFERENZIALI STIPENDIO (ART. 67, COMMA 2, LETT. B) CCNL 2016-2018	2.021,50
S - INCREMENTO ART. 67, COMMA 2, LETT. A) CCNL 2016 - 2018	2.662,40
S -RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO (ART. 67, COMMA 2, LETT. C) CCNL 2016 - 2018)	1.916,10
S - INCREMENTO DOTAZ. ORGANICA ART. 67, COMMA 5, LETT. A) CCNL 2016 - 2018	2.514,00
<i>Totale</i>	85.490,00
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE ART. 23, COMMA 2. DLGS 75/2017	
<i>Totale risorse stabili</i>	85.490,00
<i>Risorse variabili</i>	
V1- INTEGRAZIONE 1,2% MONTE SALARI '97 - ART. 67, COMMA 4, NUOVO CCNL	7.082,00
V1 BIS - RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO (ART. 67, COMMA 3, lett. d) CCNL 2016 - 2018)	0,00
V2 - IINTEGRAZIONE PER OBIETTIVI ENTE - ART. 67, COMMA 5, LETT. B) CCNL 2016 - 2018	36.736,00
V3 - REC. EV. ICI (ART. 3 C 57 L 662/96, ART 59 C 1 L P D.LGS. 446/99)	0,00
<i>Totale risorse variabili rientranti nel limite art. 9 c. 2 bis</i>	43.818,00
V4 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - ART. 113 D.LGS. 50/2016	22.943,68
V5 - INCENTIVI IMU - L. 145/2018	6.519,73
V6 -QUOTA RISPARMI RAZIONALIZZ. DESTINATI ALLA CONTRATTAZ. INTEGRATIVA (ART. 16 D.L. 98/2011)	0,00
V7 - RISP. DA STRAORD. ANNO PRECEDENTE ACCERT. A CONSUNT. (ART. 14 C1 CCNL 98-01 - ART. 67, comma 3, lett. e) CCNL 2016 - 2018	886,11
V8 - QUOTA 50% PROVENTI CELEBRAZ. MATRIMONI CIVILI (ART. 15 C1, lett. d CCNL 1.04.1999)+CONTRIBUTO ANPR+COMPENSI ISTAT	10.572,00
<i>Totale risorse variabili</i>	84.739,52
TOTALE	170.229,52

(*) Importi in euro al netto degli oneri sociali (contributi ed irap) a carico dell'ente

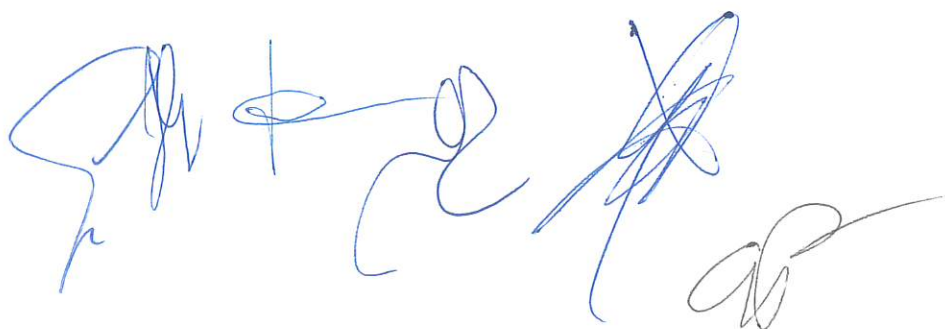
Allegato B) Destinazione fondo per la contrattazione integrativa - Anno 2021			
DESCRIZIONE	IMPORTI (*)	F (**)	NOTE
Fondo unico per le risorse decentrate			
<i>Destinazioni non contrattate specificamente dal C.L. di riferimento</i>			
INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA FONDO	15.745,00	S	1)
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	47.154,00	S	
INDENNITA' DI TURNO	12.000,00	S+V1	2)
OBIETTIVI SERV. VIGILANZA (COLLEG. A RISORSE ART. 67, COMMA 5, lett. b) - Performance individuale personale interessato.	9.000,00	V2	3)
OBIETTIVI SPECIFICI ALTRI SERV. (COLLEG. A RISORSE ART. 67, COMMA 5, lett. b) - - Performance individuale personale interessato.	15.000,00	V2	4)
OBIETTIVI ENTE (COLLEG. A RISORSE ART. 67, COMMA 5, lett. b) - Performance organizzativa	12.736,00	V2	
PROD. COLLETTIVA DIP. COINVOLTI IN PROG. DI RAZIONALIZZ. - QUOTA 70% (COLLEGATA A QUOTA RISPARMI RAZIONALIZZ. DESTINATI A CONTRATTAZ. INTEGRATIVA)	0,00	V5	5) 6)
INCENTIVI IMU - L. 145/2018	6.519,73	V3	
V4 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - ART. 113 D.LGS. 50/2016	22.943,68	V4	7)
QUOTA 50% PROVENTI CELEBRAZ. MATRIMONI CIVILI (ART. 15, C1, lett. d CCNL 1.04.1999) - SERVIZIO DEMOGRAFICO+CONTRIBUTO ANPR+COMPENSI ISTAT	10.572,00	V7	
ALTRI ISTITUTI (ONERI DI RICLASSIFICAZIONE VIGILI)	0,00	S	
MAGGIORAZIONI LAVORO ORDINARIO FESTIVO E/O NOTTURNO	0,00		
<i>Totale destinazioni non contrattate dal C.L. di riferimento</i>	151.670,41		
<i>Destinazioni contrattate specificamente con il C.L. di riferimento</i>			
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO (Personale servizio vigilanza)	4.500,00	S+V1+V1 BIS + V6	
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO E SPECIFICHE RESPONSABILITA' (Art. 70-quinquies, comma 2 - Ufficiali di anagrafe e sato civile)	3.350,00		
INDENNITA SPECIFICHE RESPONSABILITA' (Art. 70-quinquies, comma 1)	3.000,00		
PERFORMANCE INDIVIDUALE IN BASE A SISTEMA DI VALUTAZIONE	2.859,11		
INDENNITA' DI FUNZIONE PERSONALE POLIZIA LOCALE	500,00	V5	5) 6)
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	4.350,00		
<i>Totale destinazioni da contrattare con il C.L. di riferimento</i>	18.559,11		
TOTALE	170.229,52		

(*) Importi in euro al netto degli oneri sociali (contributi ed irap) a carico dell'ente

(**) F= fonte di finanziamento (vedasi tabella relativa alla costituzione del fondo)

1) Importo presunto calcolato sulla base della situazione attuale del personale.

- 2) Importo presunto da definire a consuntivo.
- 3) Importo stabilito con Del. G.C. n. 78/2021
- 4) Importo stabilito e dettaglio singoli progetti individuati con Del. G.C. n. 78/2021
- 5) Importo stabilito con Del. G.C. n. 78/2021
- 6) Importo soggetto a rideterminazione a consuntivo in base ai risparmi effettivamente conseguiti a seguito dell'attuazione del piano di razionalizzazione, da cui dipende a sua volta la quota che sarà effettivamente portata ad integrazione delle risorse variabili
- 7) Importo alla data attuale, salvo ulteriori incarichi.

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The signatures are stylized and appear to be initials or names of individuals.