

**CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
LA LOGGIA**

Anno 2024

SOTTOSCRITTO IN DATA 24/10/2024

Preintesa del 2024

[Handwritten signature]
M. P. C.

COMUNE DI LA LOGGIA
(Città Metropolitana di Torino)

L'anno duemilaventiquattro, il giorno 24 del mese di OTTOBRE, alle ore 16,30 presso la sala GIUNTA del Comune di La Loggia si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	BLENCIO Nicoletta <i>Nicoletta Blencio</i>
2. Componente	CORIANO Laura <i>Laura Coriano</i>
3. Componente	FISSORE Luisella <i>Luisella Fissore</i>
Consulente tecnico	SURIANI Marco

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CGIL-FP	Pintori Maria Grazia <i>Maria Grazia Pintori</i>
UIL-FPL	Cutaia Maurizio <i>Maurizio Cutaia</i>

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Gaetano	Forcella <i>Gaetano Forcella</i>
Federica	Matera <i>Federica Matera</i>
Domenico	Rossetti <i>Domenico Rossetti</i>

Am

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a. non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b. non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c. le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d. non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e. non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al Revisore dei Conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

AP
FPCG-11

Car
ULL FPL

Le

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:
 - **Per la parte datoriale:**
Dott.ssa Nicoletta Blencio (Presidente)
Dott.ssa Laura Coriano (Componente)
Luisella Fissore (Componente)
 - **Per la parte sindacale:**
I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
Forcella Gaetano, Matera Federica, Rossetti Domenico.
I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
Pintori Maria Grazia (CGIL FP)
Cutaia Maurizio (UIL FPL)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula, ovvero dalla data di stipula del CCDI per specifici istituti contrattuali.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
7. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022).
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including representatives of the employer and the unions (CGIL, UIL).

- a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
- a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole aree o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
 - d. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - e. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 Innovazioni organizzative nel lavoro;
 Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 Promozione delle pari opportunità;
 Qualità dei servizi erogati;
 Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.


 ULRPL









Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	Contingenti: 1 Istruttore amministrativo - contabile
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.	
Personale	Elaborazione stipendi	
Polizia Locale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. attività della centrale operativa; d. vigilanza casa municipale e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve;	Contingenti: 2 Agenti di P.M per turno
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.	Contingenti: 1 Operatore specializzato

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c. durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
 3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:









TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 9.
3. Viene confermato il fondo storico di € 10.900,00 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.
6. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;

Art. 9 - Banca delle ore

1. Si istituisce nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è fissato in 70 ore annuali.
3. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello di Ente, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
4. Le ore straordinarie di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:
 - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
 - b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
 - c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009;

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi,

   FPCGIL







attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, ex art. 84- bis del CCNL 26/11/2022 e 70-bis del CCNL del 21/05/2018. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese.

RISCHIO. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, potenzialmente pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i.

Si individuano i fattori di rischio di seguito elencati:

a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

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.

L'indennità per attività rischiose, di cui al presente comma, erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività a rischio, è determinata in € 4,00 al giorno.

DISAGIO. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. Si individuano i seguenti fattori di disagio:

a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo;

b) la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L'indennità per attività disagiate, di cui al presente comma, è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria, è determinata in € 3,20 al giorno ed è corrisposta al personale interessato trimestralmente.

MANEGGIO VALORI. L'indennità compete ai dipendenti individuati con l'incarico di "Economo Comunale" e "Vice-economo" adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per un importo medio mensile di circa 3.000,00, per l'espletamento delle mansioni di competenza e altresì nominati e formalmente incaricati da atto del Responsabile del Servizio della funzione di "agente contabile".

L'indennità per maneggio valori di cassa legata alla funzione di economo è determinata nella misura di € 2,50 al giorno commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività.

Nel 2025 le mansioni correlate alle funzioni di Economo Comunale formalmente nominato "Agente Contabile" con atto del Responsabile di Servizio saranno oggetto di revisione in sede di contrattazione.

1. L'individuazione del personale avente diritto alle predette indennità avverrà con attestazione del Responsabile del Settore competente in merito allo svolgimento delle attività connesse alle differenti tipologie di attività indennizzabili. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

2. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata di due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma forfettaria delle singole voci (massimo 5,00 euro al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.















Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione (di seguito anche EQ), che non risultino titolari di incarichi di EQ. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 CCNL del 16.11.2022.
2. Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, tali indennità possono essere riconosciute ad un numero limitato di dipendenti.
3. Il conferimento di tali incarichi rientra nel potere datoriale di organizzazione ed è effettuata dal Responsabile di Settore o dal Segretario Generale tenendo conto dei seguenti criteri:

- ✓ *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;*
- ✓ *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);*
- ✓ *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; in questo caso, è la normativa che disciplina le funzioni dello stato civile e dell'ufficio elettorale a dettare le regole per attribuire funzioni ed incarichi; nonchè di responsabile dei Tributi;*
- ✓ *specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale, definito nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;*
- ✓ *specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;*
- ✓ *specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione; è la legge 150/2000 a costituire fonte dell'incarico;*
- ✓ *specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...);*
- ✓ *specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;(legge 150/2000);*
- ✓ *specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;*
- ✓ *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;*
- ✓ *specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;*
- ✓ *specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.*

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto e la graduazione, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo nei limiti del fondo definito in contrattazione e rispettando i limiti massimi individuali previsti dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è effettuato dal Responsabile di Settore e dal Segretario Comunale. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata all'individuazione nominale degli aventi titolo.

Il decreto di nomina deve essere trasmesso in copia all'ufficio personale per l'attribuzione dei compensi.

UCCPL

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata dall' Organismo di Valutazione sulla base delle nomine effettuate dai Responsabili di Settore, i quali dovranno poi produrre nell'anno successivo l'attestazione sull'attività svolta, oggetto dell'incarico, entro il primo trimestre tenendo conto della quantità, complessità, durata e le fattispecie oggetto dell'incarico (art. 84 CCNL 16/11/2022), il punteggio individuale assegnato costituisce la percentuale di riparto sul totale del budget stanziato.

5. Il budget da assegnare annualmente è proposto dall'Ente, all'atto della ripartizione del Fondo.
6. L'importo massimo dell'indennità conferibile al singolo dipendente è pari a € 3.000,00 per l'area degli Istruttori, elevabile a € 4.000,00 per l'Area Funzionari.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001. Sono proporzionate ai mesi di servizio prestato (periodi inferiori a 15 gg non si considerano, quelli pari o superiori a 15 gg sono rapportati a mese intero).
8. Gli incarichi possono essere conferiti anche in corso d'anno ma non possono essere retroattivi.
9. 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. 97 del CCNL 16.11.2022, ecc).
10. Gli incarichi, a seconda della natura degli stessi e la responsabilità attribuita, possono avere durata pluriennale fino ad eventuale revoca oppure attribuiti ad hoc, di volta in volta.

Per l'annualità 2024 agli incarichi conferiti è stata attribuita la pesatura del nucleo di valutazione e l'importo complessivo da destinare a livello di Ente è stabilito in € 5.000,00 così suddiviso:

- € 3.500 per specifiche responsabilità;
- € 1.500 per i dipendenti con la delega di "Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale".

Le specifiche responsabilità del personale attribuite con Decreto del Sindaco derivante dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile ed anagrafe ed Ufficiale Elettorale sono riconosciute senza alcun ricorso alla pesatura a partire dal 2025.

Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 viene erogata al personale dell'Area degli Istruttori e dei Funzionari/EQ (non incaricato di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, ai sensi della legge n. 65/86, attribuiti con atto formale secondo i rispettivi ordinamenti.
2. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il budget da assegnare all'indennità di funzione, che non potrà superare € 3.000,00 annui per singolo dipendente, elevabile ad € 4.000,00 per i dipendenti dell'Area Funzionari ed EQ. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
3. L'importo da riconoscere individualmente, secondo i criteri di cui sopra, viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, mediante valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.
4. Per l'annualità 2024 l'importo complessivo da destinare a livello di ente è stabilito in € 1.500,00.

Art. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 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.


U COPCL


PFCCL













2. La misura dell'indennità, per l'anno 2024, viene stabilita in Euro 2,50 al giorno e viene riconosciuta qualora il servizio esterno effettivamente svolto nell'arco della giornata sia di durata almeno pari alla metà dell'orario di lavoro.
3. Ai fini dell'erogazione dell'indennità suddetta, il Responsabile del servizio di Polizia Locale attesta, al termine dell'anno, il numero di giornate di effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte di ciascun addetto.
4. Per le annualità successive, la contrattazione integrativa potrà stabilire, in base alle risorse disponibili, un diverso importo.

Art. 15 – Indennità di turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito dall'art. 30 del CCNL 16.11.2022.
2. Nella programmazione della turnazione è garantita un'effettiva rotazione del personale nelle articolazioni giornaliera.
3. La corresponsione dell'indennità è effettuata mensilmente sulla base delle risultanze certificate dal cartellino mensile individuale della procedura di rilevazione assenze/presenze in uso nell'Ente.
4. Ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse per l'annualità 2024:

Indennità di TURNO € 13.000,00

Art. 16 – Reperibilità

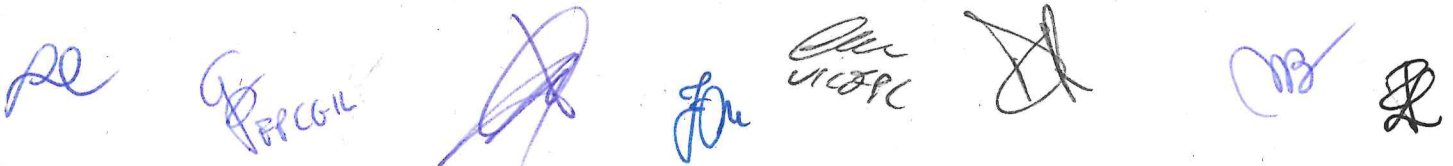
1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018 art. 24.

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

Come previsto dall'art. 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL, vengono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati, stabiliti dalla vigente "Disciplina per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa" approvata con deliberazione di G.C. n. 2 del 17.01.2019

L'Amministrazione destina annualmente alla retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

- Tale valore è definito annualmente dalla Giunta Comunale in base alla complessità di quanto assegnato alla E.Q. in riferimento agli obiettivi inseriti nel PIAO (Piano Integrato delle Attività e Organizzazione) e pesati dal Nucleo di Valutazione, in rapporto alle risorse stanziabili in bilancio per un valore massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna E.Q.
- La valutazione del risultato sarà a cura del Nucleo di Valutazione con le modalità previste dall'attuale sistema di valutazione approvato con G.C. n. 3 del 17.01.2019 e s.m.i..
- La quantificazione della retribuzione di risultato da riconoscere ai titolari di incarico di E.Q. tiene conto della valutazione complessivamente assegnata in termini di performance organizzativa e individuale, in osservanza del sistema di misurazione e valutazione dell'Ente.
- Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione tenendo conto proporzionalmente del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo. In tal modo è definito il budget individuale teorico per la retribuzione di risultato di ciascun titolare di incarico EQ.
- Il budget individuale di risultato è liquidato sulla base della valutazione complessiva attribuita secondo le seguenti fasce e sarà riproporzionata percentualmente:



- ✓ Valutazione uguale o superiore a 95/100 punti: 100% del budget individuale;
 - ✓ Valutazione tra 85/100 e 94,99/100: 90% del budget individuale;
 - ✓ Valutazione tra 80/100 e 84,99/100: 85% del budget individuale;
 - ✓ Valutazione tra 70/100 e 79,99: 75% del budget individuale;
- L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 70/100.
- Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso di esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Nella definizione della citata quota percentuale, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

Per l'anno 2024 si stabilisce quanto segue:

- Il Fondo per le retribuzioni delle Posizioni Organizzative è stabilito in € 63.500,00 con deliberazione di G.C. n. 60 del 13.06.2024;
- destinare all'erogazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione nel limite massimo individuale del 25% della retribuzione di posizione;
- vengono riportare le risorse finanziate dallo 0,22% del monte salari 2018, ai sensi dell' art.79, comma 3 del CCNL 2019/2021, suddiviso tra Fondo per le Risorse Decentrate dei dipendenti e Fondo per le Elevate Qualificazioni, come segue:
 - € 1.291,00 (62%) quota integrazione Fondo Risorse Decentrate;
 - € 791,00 (38%) quota integrazione Fondo incarichi di Elevata Qualificazione in aggiunta alla retribuzione di risultato.

pe

*Am
ULLPPL*

PPCC12

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Art. 18 - Premi correlati alla performance

ORGANIZZATIVA

I premi correlati alla performance sono distribuiti sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione vigente approvato con deliberazione di G.C. n. 3 del 17.01.2019.

La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente all'intera struttura e predefiniti nel PIAO, Piano Integrato Attività e Organizzazione, con la possibile individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.

Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta nel Piano Performance all'interno del PIAO potranno essere riviste a consuntivo in base allo stato di attuazione dello stesso e costituiranno la quota spettante.

La distribuzione della performance organizzativa dell'obiettivo è collegata alla performance complessiva della struttura, intesa come grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi assegnati a livello di Ente e certificato dall'Organismo di valutazione. La percentuale è costituita dalla media ponderata delle percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati a ciascun settore, in capo al Responsabile di Posizione Organizzativa.

Tali somme saranno erogate a tutto il personale dell'ente, compreso il personale a tempo determinato, non incaricato di posizione organizzativa, ad esclusione del personale del servizio vigilanza, con modalità di riparto tra i singoli dipendenti proporzionale al periodo di servizio prestato nel corso dell'anno (gli eventuali periodi di malattia non riducono la durata del periodo suddetto) e senza differenziazione relativa alla valutazione individuale ed alla durata del tempo - lavoro (tempo pieno / part - time).

I periodi di congedo straordinario, congedo parentale o astensione od aspettativa di carattere facoltativo, a qualunque titolo usufruiti su richiesta del dipendente, non si considerano quale servizio prestato.

INDIVIDUALE

La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, determina un momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore da parte del competente Responsabile di Settore, utilizzando la scheda individuale contenuta nel Sistema di Valutazione adottato dall'Ente. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La quota di premio individuale, nell'ambito della quota generale destinata annualmente in sede di contrattazione integrativa, è costituita da:

- grado di raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati "ad personam" o a gruppi;
- contributo apportato alla performance dell'Ente, alle proprie competenze e ai comportamenti professionali e organizzativi;

e viene erogata sulla base del punteggio ottenuto dalla scheda di valutazione.

La performance individuale viene erogata secondo i seguenti criteri:

- Tutti i dipendenti a tempo indeterminato, i nuovi assunti con servizio effettivo nell'Ente di almeno 2 mesi durante l'anno, e a tempo determinato con servizio effettivo di almeno 3 mesi, hanno diritto a partecipare all'erogazione dei compensi incentivanti la performance individuale.
- Il personale assente dal servizio per malattia o aspettativa o altre tipologie di assenza per periodi anche non continuativi superiori ai 2 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
- Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale

- sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
- Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
 - Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno abbia ricevuto almeno due provvedimenti disciplinari di richiamo verbale oppure almeno un provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo verbale.
 - Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E,Q., individuando un budget teorico medio pro-capite.
 - Il premio collegato alla performance non verrà corrisposto per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 70/100. Per le valutazioni superiori si procede alla liquidazione del premio con le seguenti fasce:
 - Valutazione uguale o superiore a 95/100 punti: 100% del budget individuale;
 - Valutazione tra 85/100 e 94,99/100: 90% del budget individuale;
 - Valutazione tra 80/100 e 84,99/100: 85% del budget individuale;
 - Valutazione tra 70/100 e 79,99: 75% del budget individuale;
 - Nel caso siano rilevati conflitti di interesse anche potenziali tra valutatore e valutato, alla valutazione individuale provvederà il Segretario Generale.

In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte. Le parti prendono atto che la quota destinata alla performance individuale potrà subire 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.

Art. 19 - Differenziazione del premio individuale

Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti in servizio che conseguono le valutazioni più elevate (almeno il 98%) è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quantificazione della maggiorazione è effettuata per un numero massimo pari a 2 unità di personale a tempo indeterminato.

In caso di parità verrà privilegiato il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

Indipendentemente dalla valutazione conseguita, al fine di favorire la rotazione tra i più meritevoli, al dipendente a cui sia stata attribuita la maggiorazione in un dato anno, non può essere riconosciuta nei due anni successivi.

La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale.

Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge



1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere



previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.

2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di E.Q., ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di EQ è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 21- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria ed il numero di differenziali stipendiali da assegnare a ciascuna di esse. In caso di incrementi del differenziale attribuiti agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente dalla contrattazione.
3. Partecipa alla selezione per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 3 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

a. Valutazione della performance del triennio precedente.

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità). Il punteggio massimo previsto, di cui al comma 5 poco oltre, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale – Peso attribuito 60%.

b. Esperienza professionale.

Si intende l'anzianità maturata dall'ultima progressione nel medesimo profilo o equivalente di riferimento – Peso attribuito 40%

Le graduatorie, per ogni area, sono formate con le seguenti modalità:

- **Max punti 60** – 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 60 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'MCOPL' and various stylized signatures.

- **Max punti 40:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2,00 punti 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.
5. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello complessivo ottenuto (massimo 3%) come segue:
 - 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 10 anni;
 - 2% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni;
 Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolari di EQ e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili al fine di stabilire elementi e metodi comuni.
 6. La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto;
 7. Le graduatorie, distinte per Area, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 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, entro detto termine (10 gg). Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
 8. A parità di punteggio complessivo tra più dipendenti, la posizione nella graduatoria viene determinata secondo i seguenti sub-criteri, da applicare a cascata in caso di ulteriore parità:
 - a. Più lungo periodo di tempo senza avere effettuato progressioni economiche orizzontali.
 - b. Posizione economica più bassa, all'interno della medesima categoria.
 - c. Maggiore anzianità di servizio complessiva a tempo indeterminato all'interno dell'ente.
 9. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
 10. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area professionale in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
 11. La graduatoria degli aventi diritto ai "differenziali tabellari" verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
 12. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
 13. Per l'annualità 2024 il numero dei differenziali attribuibili (non oltre la misura del 50% degli aventi diritto con arrotondamento all'unità superiore) è definito nella seguente tabella con conseguente definizione del budget per Area:

TABELLA A CCNL 16/11/2022				
AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero max differenziali stipendiali per ogni dipendente	Numero differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari ed elevata qualificazione	€ 1.600,00	6	1	€ 1.600,00
Istruttori	€ 750,00	5	3	€ 2.250,00
Operatori	€ 650,00	5	1	€ 650,00

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Esperti				
Operatori	€ 550,00	5	1	€ 550,00
TOTALE risorse stabili € 5.050,00				

Art. 22 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
2. Così come previsto dall'art. 35, comma 10, del CCNL 16.11.2022 e come disciplinato dal Regolamento per l'erogazione dei buoni pasto al personale dipendente, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 27 del 23.04.2020, per l'area della vigilanza e polizia locale è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata pari almeno a trenta minuti, che potrà essere collocata alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di E.Q. del Servizio competente.

Art. 23 – Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni titolare di EQ si impegna ad elaborare un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.


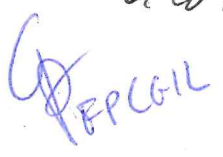
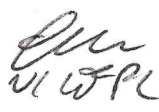





Art. 24 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale verrà definito un apposito Regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza.
2. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo n.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.
3. La gestione di tali risorse compete agli organismi previsti dalle relative norme.

Art. 25 – Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 56-ter del CCNL 21.5.2018, per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 26– Welfare integrativo

1. Nell'ambito della modalità di utilizzo annuale del fondo, le parti rimandano la destinazione di risorse all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.ù
2. Nell'anno 2025 l'Amministrazione intende promuovere nel rispetto delle disposizioni normative, contabili e finanziarie, la possibilità di stipulare una polizza sanitaria integrativa delle prestazioni erogate dal SSN, a favore di tutti i dipendenti.

Art. 27– Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, somme di cui all'art. 80 del CCNL 16.11.2022, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022.
2. A tal fine la destinazione del fondo annuale allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

Art. 28 –Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, 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 Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap certificato;
 - 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.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

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

Art. 29 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Nell'ambito dell'ordinario orario di lavoro, la fascia di flessibilità oraria in entrata e in uscita è di un'ora, con esclusione del personale turnista. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nella medesima giornata, posticipando fino ad un'ora l'orario di entrata e/o anticipando fino ad un'ora l'orario di uscita, compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Ai sensi dell'art. 36, comma 2, del CCNL 16.11.2022, l'eventuale debito orario derivante dalla flessibilità deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di settore.

Art. 30 – Lavoro agile

1. Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, garantendo, al contempo l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, pertanto in applicazione del CCNL, art. 64 e seguenti, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 16.05.2024, il Regolamento comunale per l'attuazione del lavoro a distanza.

TITOLO IV - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 31 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 32 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente). I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati:
 - Propositivi su:
 - predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul Lavoro tra uomini e donne;
 - promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
 - temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
 - iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
 - analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);

- *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
 - *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*
 - *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.*
 - Consultivi, formulando pareri su:
 - *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
 - *piani di formazione del personale;*
 - *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
 - *criteri di valutazione del personale,*
 - *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*
 - Di verifica su:
 - *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
 - *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
 - *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;*
 - *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*
5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 33 – Protezione dati personali

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare i principi fissati dal Regolamento UE 2016/679 dal D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni.

TITOLO V - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 34 - Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 35 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

Allegati:

1 – "PROSPETTO RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2024"

Se

PARCO

UICOLI

du

[Signature]

MB

[Signature]

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: LA LOGGIA

Data: 24/10/2024

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	BLENCIO NICOLETTA	<i>Nicoletta Blencio</i>
2. Componente	CORIANO LAURA	<i>Laura Coriano</i>
3. Componente	FISSORE LUISELLA	<i>Luisella Fissore</i>

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	PINTORI MARTA GRAZIA	<i>Grazia Pintori</i>
2. U.I.L. - FPL	CUTAIA MAURIZIO	<i>Maurizio Cutaia</i>

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
FORCELLA GAETANO	<i>Gaetano Forcella</i>
MATERA FEDERICA	<i>Federica Matera</i>
ROSSETTI DOMENICO	<i>Domenico Rossetti</i>

La sottoscrizione della presente pre-intesa avrà valore di firma definitiva qualora, acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti e il passaggio definitivo in Giunta, non subisca alcuna modifica.

La Loggia, 24/10/2024

Maurizio Cutaia U.I.L.

Nicoletta Blencio

Federica Matera

Grazia Pintori C.G.I.L.

Gaetano Forcella

Luisella Fissore

Laura Coriano

Luisella Fissore

[Handwritten signature]

RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2024

	<i>parte fissa</i>	<i>parte variabile</i>
COSTITUZIONE FONDO	102.964,95	56.476,38
Fondo Progressioni economiche orizzontali in essere	45.490,73	
Quota utilizzata per:		
NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ANNO 2024	5.050,00	
Indennità di comparto	16.463,79	
Indennità turno	13.000,00	
Indennità cond. Lavoro art. 70bis ccnl- Indennità rischio/disagio/valori		3.500,00
Maggior. nott. fest. Art. 23 ccnl		200,00
Indennità servizio esterno art. 100 ccnl 2019/2021		4.000,00
Indennità specifiche responsabilità art. 84 ccnl 2019/2021		3.500,00
Indennità funzione PM art. 97 ccnl 2019/2021		1.500,00
Indennità uff. stato c./ anagr./elett. - art. 84 ccnl 2019/2021		1.500,00
Fondo progettazione Funzioni Tecniche - art. 80 c. 2 lett. g		15.200,00
- art. 67 c. 3 let. C) - Art. 1 c. 1091 L.145/18 Imu/tari		1.500,00
Quota celebrazione matrimoni servizio demografico		1.500,00
Servizio Vigilanza - art. 79 CCNL 2019/2021 performance individuale		11.000,00
Performance individuale - specifici progetti art. 79 c. 2 lett. c)		11.000,00
Fondo produttività performance organizzativa - art. 80 c.2 lett. a)		6.500,00
Performance individuale residuale		18.536,81
TOTALE COMPLESSIVO UTILIZZO FONDO	159.441,33	
FONDO STORICO STRAORDINARIO DIPENDENTI		10.900,00
FONDO FUNZIONARI E.Q.		
RETRIBUZIONE POSIZIONE	stabile	63.500,00
RISULTATO:		
(20% FONDO POSIZIONE + RISULTATO)	variabile	15.875,00
38% RISORSE AI SENSI ART. 79, COMMA 3 CCNL 2019/2021 (0,22% monte salari 2018)	variabile	791,00

Am
2024

UP
FFPCNL

De
Am
Am

Am

Am

[Handwritten signature]