

COMUNE DI SAN BENIGNO CANAVESE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Triennio 2023-2025

L'anno 2023 il giorno _____ del mese di DICEMBRE alle ore _____ in una sala della sede municipale, si è riunita la delegazione trattante la contrattazione decentrata sotto la presidenza del Segretario Comunale, composta da:

per la delegazione datoriale:

Daniela CARRERA		
Segretario Comunale		PRESENTE / ASSENTE
Mauro CAREGGIO		
Responsabile Servizi Tecnici		PRESENTE / ASSENTE

per la delegazione sindacale:

Vittorio MECCA	Rappr. territoriale CGIL	PRESENTE / ASSENTE
Laura TEPPA	RSU	PRESENTE / ASSENTE
Maria Grazia RISSO	RSU	PRESENTE / ASSENTE
Gianni CHIATELLO	RSU	PRESENTE / ASSENTE
Davide FUSARO	RSU	PRESENTE / ASSENTE

LE PARTI

si danno atto di aver raggiunto la presente **intesa relativa alle MODALITÀ DI UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE, DA DETERMINARE CON CADENZA ANNUALE, PER GLI ANNI 2023, 2024 E 2025.** Sono fatte salve le procedure da osservare circa

l'autorizzazione da parte della Giunta Comunale alla sottoscrizione del presente atto.

Articolo 1	<i>Quadro normativo e contrattuale</i>
Articolo 2	<i>Oggetto, campo di applicazione e durata</i>
Articolo 3	<i>Interpretazione autentica delle clausole controverse</i>
Articolo 4	<i>Costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate. Anno 2023</i>
Articolo 5	<i>Criteri per utilizzo risorse disponibili</i>
Articolo 6	<i>Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>
Articolo 7	<i>Progressioni economiche all'interno delle aree</i>
Articolo 8	<i>Obiettivi di performance</i>
Articolo 9	<i>Indennità di condizioni di lavoro</i>
Articolo 10	<i>Indennità per specifiche responsabilità</i>
Articolo 11	<i>Indennità al personale di Polizia Locale</i>
Articolo 12	<i>Differenziazione del premio individuale</i>
Articolo 13	<i>Compensi diretti ad incentivare la performance individuale</i>
Articolo 14	<i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione</i>

Articolo 1

Quadro normativo e contrattuale.

Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei C.C.N.L. del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo C.C.N.L.);
- b) il 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) il 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 Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, da ultimo modificato con deliberazione di Giunta comunale n 123 del 09/10/2008;
- f) C.C.N.L. comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06/07/1995, 13/05/1996, 31/03/1999, 1/04/1999, 14/09/2000, 22/01/2004, 9/05/2006, 11/04/2008, 31/07/2009, 21/05/2018.

Articolo 2

Oggetto, campo di applicazione e durata

Il presente CCI ha durata triennale, dal 01/01/2023 al 31/12/2025, per la parte normativa e durata annuale, per il solo 2023, per la parte relativa ai criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Esso si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente a tempo indeterminato, a tempo pieno e a tempo parziale.

Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dalla data di stipula formale del presente contratto, che avviene dopo aver acquisito l'autorizzazione da parte della Giunta.

Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Articolo 3

Interpretazione autentica delle clausole controverse

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

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

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 4 -

Forme 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:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
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.
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. N. 1 DIPENDENTE
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; b) attività antinfortunistica e di pronto intervento; c) attività della centrale operativa; d) vigilanza casa municipale. N. 1 DIPENDENTE

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 agibilità sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - 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 statutarie 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 categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; preferibilmente 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. 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;
 - d. 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.
3. La R.S.U. ha il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, e ad utilizzare la strumentazione informatica dell'Amministrazione per lo svolgimento delle attività sindacali.
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. 6 - 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:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. 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.

Art. 7 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 339 del CCNL 14.9.2000, art. 40 del CCNL 22.1.2004 e art. 32 del CCNL 16/11/2022.
2. Il limite massimo annuo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario è determinato in n. 180 ore, ai sensi art. 14 comma 4 del CCNL 1/4/1999. Tale limite è elevato a n. 200 ore per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.
3. Il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente.
4. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario, verrà utilizzato per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
5. Il fondo può essere incrementato 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 e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
6. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. Lgs. 66/2003 e successive modificazioni.

7. Il tempo minimo di lavoro straordinario retribuibile è di **30** minuti. Fino a 29 minuti si considera minutaggio da recuperare.
8. Le ore lavorate al sabato per l'apertura al pubblico degli uffici devono essere recuperate preferibilmente il giovedì pomeriggio della stessa settimana. In caso di ragioni di servizio, che impediscano il recupero, si riconosce lo straordinario.

Art. 8 - Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16/11/2022 art. 30.
2. Tale istituto si applica unicamente agli agenti di Polizia Municipale, che prestano servizio per 35 ore settimanali.
3. Si concorda di riconoscere l'indennità di turno al dipendente, che effettui regolarmente il suo turno, se la mancata copertura giornaliera dipenda dall'assenza dell'altro turnista per assenza improvvisa non programmabile per giorni due.

Art. 9 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.
2. L'indennità è determinata nell'importo di € **10,33** per dodici ore al giorno, determinata sulla base di n. 6 giorni/mese.
3. L'Amministrazione stabilirà con proprio apposito provvedimento, previo confronto con le OO.SS. e RSU, l'istituzione e le modalità di svolgimento della reperibilità relativo ai singoli servizi.

Art. 10 - Servizi festivi

1. I servizi festivi infrasettimanali danno diritto alla maggiorazione ed al recupero compensativo così come previsto dall'art. 30 comma 5 lett. d) del CCNL 16/11/2022, oppure alla corresponsione dello straordinario festivo (senza recupero).
2. Il riposo compensativo per l'attività prestata in giorno festivo ha la durata corrispondente alle ore di lavoro effettivamente prestate.
3. L'Amministrazione Comunale predispone all'inizio dell'anno un programma indicativo delle giornate festive per le quali è richiesta la prestazione lavorativa, dandone informazione alle OO.SS. e RSU.

Art. 11 - Pausa pranzo – Servizio mensa (art. 35 del CCNL 16/11/2022)

1. Qualora l'orario di lavoro complessivo giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa pranzo, non inferiore a trenta minuti per avere diritto al servizio mensa.

2. L'Amministrazione prevede il servizio mensa in favore del personale dipendente mediante convenzione con soggetto idoneo; i dipendenti sono tenuti alla compartecipazione della spesa del singolo pasto nella misura di un terzo, mentre i restanti due terzi restano a carico del Comune.

Art. 11bis – Pausa (art. 34 del CCNL 16/11/2022)

1. Nel caso in cui la prestazione di lavoro giornaliera nelle giornate in cui non è previsto il rientro pomeridiano ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti.
2. Tale pausa non comporta in alcun modo il diritto al servizio mensa o buono pasto.

Art. 12 – Lavoro a distanza.

1. Nel rispetto degli artt. 63, 64, 65, 66, 67 e 68 del CCNL 16/11/2022, le parti si impegnano a regolarizzare con accordo specifico (vedi allegato) le modalità di applicazione e gestione del lavoro a distanza.

Art. 13 - Criteri relativi alla formazione (artt. 54, 55, 56 CCNL 16/11/2022)

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.

Art. 13bis – Diritto allo studio (art. 46, CCNL 16/11/2022)

1. Hanno diritto ai permessi di cui al comma 1 del predetto articolo i dipendenti che risultano iscritti anche a corsi telematici (vedi comma 4 art. 46) purchè venga presentato il piano degli orari delle lezioni che certifichi l'obbligo di presenza e/o di frequenza. Pertanto non saranno concessi tali permessi nel caso di lezioni registrate preventivamente e fruibili indipendentemente dalle fasce orarie, salvo casi eccezionali certificati dall'istituto/università al quale si è iscritti.
2. Visto il ridotto contingente di personale avente diritto, le parti concordano che in caso di più dipendenti di cui al precedente comma 1 le ore a disposizione potranno essere suddivise in accordo scritto fra gli stessi, da inviare all'ufficio personale.

Art. 14 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino ad un massimo del 10% e cioè fino al 35%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 15 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti in conformità alle specifiche disposizioni di servizio.
2. In particolari situazioni personali, sociali o familiari, su richiesta del dipendente, possono essere concesse forme ulteriori di flessibilità compatibilmente con le esigenze del servizio, con atto del Responsabile del Servizio, in conformità all'art. 27 comma 4 CCNL.
3. In via generale, la flessibilità in entrata e/o uscita è pari a **30** minuti rispetto all'orario di lavoro.
4. Si conviene che, nelle giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano, qualora il dipendente usufruisca di una pausa pranzo limitata ai 30 minuti (art. 11 del presente CCI), l'eventuale eccedenza oraria di 30 minuti prevista dall'art. 7 del presente CCI costituisce esclusivamente recupero orario.
5. Per quanto riguarda il personale tenuto al lavoro su turni, la flessibilità in entrata è pari a **10** minuti.

6. Al personale part time è riconosciuta una flessibilità in entrata di **15** minuti.
7. Il dipendente dovrà comunque garantire la compresenza in servizio negli orari di apertura degli uffici al pubblico.
8. La flessibilità si recupera in giornata, altrimenti occorre applicare altri istituti contrattuali.

Art. 16 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 17 - Disciplina delle festività soppresse fruibili a ore

1. Il Comune di San Benigno Canavese riconosce la possibilità di utilizzare ad ore o frazioni di ora –con un minimo di 30 minuti- i n. 4 giorni annui corrispondenti alle festività soppresse, secondo le modalità previste dall'art. 39 del CCNL 16/11/2022.
2. Convenzionalmente, un giorno equivale a 7 ore e 12 minuti, da riparametrare in modo proporzionale per i part time.
3. Per il personale turnista, che ha l'orario di lavoro suddiviso su 6 giorni (35 ore settimanali), un giorno equivale a 5 ore e 30 minuti.

Art. 18 - Eccedenza di Personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO IV – RISORSE DECENTRATE

Art. 19 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano che:
 - a. 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. le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
 - c. 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. 20 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, del CCNL 16/11/2022 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
5. Le risorse destinate alla produttività, sono rideterminate in fase di liquidazione al fine di garantire prioritariamente il pagamento degli altri istituti contrattuali. Nelle risorse destinate

alla produttività confluiscono gli eventuali risparmi degli altri istituti ad eccezione di quelli con finanziamento vincolato (messi notificatori, ISTAT, recupero evasione ICI, incentivi per le funzioni tecniche, progetti speciali, ecc.).

Art. 21 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa, non inferiore al **30%** della parte disponibile del fondo di cui all'art. 80 commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. La percentuale viene contrattata annualmente tra le parti.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. L'erogazione dei compensi per i dipendenti avviene tenendo conto del punteggio riportato da ciascuno nella valutazione.
4. La valutazione avviene con le modalità previste dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.
5. Una valutazione inferiore al 65% del punteggio massimo assegnabile corrisponde ad una valutazione negativa e non dà luogo ad alcun compenso.

Art. 22 - Premi correlati alla performance

1. I premi destinati alla performance organizzativa ed individuale devono essere correlati all'effettivo raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione del merito e dell'impegno individuale.
2. L'erogazione del premio di produttività è subordinata alla valutazione che il Responsabile di Settore effettuerà sia sul raggiungimento degli obiettivi, attraverso l'attuazione di progetti, sia sul comportamento individuale, secondo la metodologia di valutazione adottata dall'Ente, previa notifica agli interessati.
3. Gli obiettivi e progetti sono definiti annualmente nel P.E.G.; possono riferirsi al mantenimento delle funzionalità dei servizi e dei risultati già ottenuti in passato, al loro sviluppo ed ampliamento ovvero alla ricerca di nuove forme di servizio ed organizzative che rispondano in modo innovativo alla domanda dell'utenza interna ed esterna.
4. I Responsabili di Settore comunicheranno a tutto il personale del Settore di competenza, in forma scritta, gli obiettivi/progetti che potranno coinvolgere i dipendenti singolarmente o in gruppi, possibilmente entro il primo quadrimestre dell'anno.

5. La valutazione viene effettuata secondo il vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Art. 23 - Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 16/11/2022)

1. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro-capite del premio individuale.
2. A partire dal presente contratto la maggiorazione sarà attribuita ad un numero di dipendenti con la migliore valutazione individuale, da stabilirsi in sede di contrattazione decentrata annuale.
3. In sede di contrattazione sulla ripartizione annuale delle risorse, viene individuato il budget per la corresponsione del premio in oggetto.

Art. 24 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.5.2018 e 84-bis CCNL 16.11/2022)

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui agli articoli citati, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Il **disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori che saranno definiti in sede di contrattazione decentrata annuale. In caso di chiamata specifica, per interventi eccezionali (stato civile), vengono riconosciuti € 10 a intervento, oltre alla prestazione straordinaria.
3. Vengono definite attività esposte a **rischio** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 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. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;

c. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali;

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori che saranno definiti in sede di contrattazione decentrata annuale.

4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante (non vengono considerati i pagamenti con bancomat), dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati mensili	Indennità €/giorno
oltre € 2.000,00	€ 1,00

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Responsabile di Settore, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile di Settore.

Art. 25 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:

- Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione alle seguenti variabili:

- **Grado di Complessità: (max 33 punti)**
 - Grado di complessità Giuridica: valore (max 11 punti)
 - Grado di complessità Tecnica: valore (max 11 punti)
 - Grado di complessità Gestionale valore (max 11 punti)
- **Complessità direzionali organizzative: (max 33 punti)**

- Responsabilità organizzativa: valore (max 5,5 punti);
- Complessità incarico tecnico organizzativo: valore (max 5,5 punti);
- Grado relazioni esterne: valore (max 5,5 punti);
- Grado relazioni interne: valore (max 5,5 punti);
- Innovazione e sviluppo: valore (max 5,5 punti);
- Attività di studio e ricerca: valore (max 5,5 punti);
- **Responsabilità: (max 33 punti)**
 - Responsabilità Economica: valore (max 11 punti);
 - Responsabilità Amministrativa: (max 11 punti);
 - Strategicità: valore (max 11 punti).

3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo in sede di contrattazione decentrata, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile di Settore, sentito il Segretario Generale, mediante provvedimento di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel provvedimento di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una Conferenza dei Responsabili di Settore finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo.
5. Il Responsabile di Settore verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
6. La graduazione delle specifiche responsabilità e la determinazione dell'indennità viene determinata mediante i criteri di cui ai commi 2 e 3, dalla Conferenza dei Responsabili di Settore.

7. Le particolari responsabilità sono individuate esclusivamente con provvedimento amministrativo.
8. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 può riguardare responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di stato civile e di anagrafe, dell'ufficio elettorale. L'indennità massima è fissata in € 350,00 e non è cumulabile:
 - tra le fattispecie descritte nel comma 1
 - con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 26 se erogata con la stessa motivazione
9. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà in sede di Conferenza dei Responsabili di Settore, su proposta dei Responsabili di Settore. L'elenco nominativo sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

Art. 26 - Welfare integrativo (art. 82, CCNL 16/11/2022)

1. Le parti prendono atto che l'Amministrazione è disponibile ad attivare il welfare integrativo per l'anno 2023.

Art. 27 - Progressione economica all'interno delle aree (art. 14, CCNL 16/11/2022 – differenziali stipendiali ex P.E.O.)

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo
2. La progressione economica all'interno della categoria 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.
3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
4. Le progressioni dovranno interessare, di norma, tutte le categorie professionali presenti nell'Ente.
5. Le parti concordano l'attribuzione del differenziale economico con un ciclo, di norma, di n. 3 annualità (anni 2023-2024-2025) in cui, al singolo dipendente, può essere attribuita una sola progressione orizzontale, in base al Contratto Decentrato sottoscritto annualmente.
6. Si precisa che per esperienza professionale si intende l'anzianità di servizio nell'ultima posizione conseguita dal dipendente, come da precedenti categorie e acquisizioni di posizione orizzontale.

7. Il personale interessato, per poter partecipare alla selezione deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

CRITERI DI ACCESSO

- Almeno due anni per le nuove assunzioni
- Almeno tre anni nella posizione precedente
- Non aver ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla censura (richiamo scritto) negli ultimi tre anni

SISTEMA DI VALUTAZIONE

- a) Valutazione media dell'ultimo triennio: incidenza max punti 60 su 100
- b) Anni di servizio nell'Ente: incidenza max punti 30 su 100 (2 punti per ogni anno)
- c) Anni di servizio in altra P. A.: incidenza max punti 10 su 100 (0,50 punti per ogni anno)

Art. 28 Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

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 Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

TITOLO IV – ULTERIORI TRATTAMENTI ACCESSORI

Art. 29 Sponsorizzazioni

1. Nel caso in cui sia prevista, in sede di quantificazione delle risorse decentrate, una quota finanziata con le sponsorizzazioni ex art 119 D. Lgs. n. 267/2000, la stessa verrà utilizzata come segue:
 - 50% a favore dei dipendenti dell'ufficio che ha reperito la sponsorizzazione;
 - 50% quale incremento della quota destinata complessivamente alla produttività.
2. Per la disciplina di dettaglio di applicazione dell'istituto in oggetto si rinvia ad apposito regolamento che l'Ente si impegna di adottare.

Art. 30 Piani razionalizzazione

1. Il risparmio derivante dai piani di razionalizzazione, approvati dalla Giunta comunale, viene ripartito nella misura del 50% ad economie di bilancio ed il restante 50% al fondo delle risorse decentrate.
2. La quota destinata al fondo verrà ripartita con le modalità e criteri da adottarsi entro la fine di ogni anno finanziario.

TITOLO V – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 31 Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16/11/2022 al personale della polizia locale compete un'indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno il 50% delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno e deve essere certificato mensilmente dal Responsabile del Servizio.
2. L'importo giornaliero è di €. 1,00.
3. L'indennità compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio e non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21/05/2018.

Art. 32 Indennità di funzione (art. 97, CCNL 16/11/2022)

1. Si richiama l'art. 25 del presente CCDI.

Art. 33 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 98, CCNL 16/11/2022)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, per l'importo determinato annualmente dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, potrà essere destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, comma 3, lett. i, e comma 5, lett. b), del CCNL 2018, a condizione che all'anno venga accertato almeno l'importo €. 50.000,00. Qualora si raggiungesse tale obiettivo le parti prevederanno una regolamentazione che quantifichi le somme stanziate per la previdenza complementare.

Art. 34 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art 56-ter, CCNL 2018)

1. Con deliberazione di Giunta Comunale potranno essere individuati i servizi le cui spese sono poste a carico dei privati e le relative modalità di versamento.
2. Per i servizi di cui al comma 1, le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro saranno remunerate con il compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario.

3. Qualora le ore di servizio aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui sopra, è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
4. È data facoltà al dipendente, su espressa richiesta, di optare per il pagamento delle ore del servizio aggiuntivo ovvero di trasformare le ore del servizio aggiuntivo in recupero di pari quantità di ore di lavoro ordinario, senza ulteriori riconoscimenti.

TITOLO VI – ELEVATA QUALIFICAZIONE (E.Q.)

Art. 35 Elevata Qualificazione (art. 17, CCNL 16/11/2022)

1. Il budget di premio di risultato individuale delle Elevanti Qualificazioni è correlato alla performance assegnata, alla posizione organizzativa, annualmente e pesata dal sistema di valutazione. Non sussiste automatica correlazione tra posizione e risultato.

Art. 36 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 20, CCNL 16/11/2022)

1. Ai titolari di P.O., in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati:
 - a) incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) compensi per progetti finalizzati incentivanti connessi a definizione di pratiche di condono edilizio, da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario;
 - c) incentivi connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali;
 - d) compensi correlati alla liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari, qualora l'ente venga assistito da propri funzionari;
 - e) i compensi per straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL 14/09/2000.

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

Art. 37 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. 38 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.

Art. 39 Tutela della Privacy

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 un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal D. Lgs. n. 196/2003 successive modificazioni e il regolamento n. 679/2016/UE.

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 40 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.

Art. 41 Norme finali

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

SOTTOSCRIZIONE:**Luogo:****Data:** _____

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	CARRERA dott.ssa Daniela	
2. Componente	CAREGGIO ing. Mauro	
3. Componente		

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. FP CGIL	VITTORIO MECCA	
2.		
3.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
CHIATELLO Gianni	
FUSARO Davide	
RISSO Maria Grazia	
TEPPA Laura	