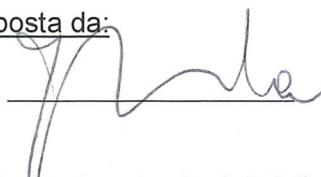


COMUNE DI VILLADOSSOLA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TIENNIO 2023/2025 PARTE ECONOMICA 2023

La delegazione di parte pubblica del Comune di Villadossola composta da:

Dott.ssa Fernanda Munda, Segretario Comunale



La delegazione di parte sindacale costituita dai rappresentanti delle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L.:

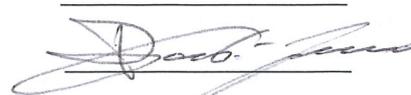
FP C.G.I.L., rappresentata da

COPPARO RAIMONIS



C.I.S.L. FP, rappresentata da

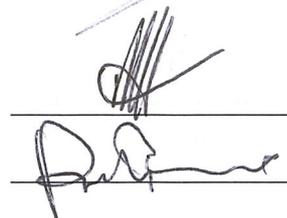
U.I.L. FPL, rappresentata da Borsotti Franco



E la R.S.U. del Comune di Villadossola composta da

Mazza Andrea

Tarovo Paolo



Stipulano la seguente intesa relativa al contratto decentrato integrativo ai sensi dell'articolo 7 del CCNL triennio 2019/2021 firmato in data 16 novembre 2022.

Villadossola, li **20 NOV 2023**

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente
Parte normativa triennio 2023 – 2024 – 2025

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
Art. 2 Ambito di applicazione
Art. 3 Durata – Revisione

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

- Art. 4 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

- Art. 5 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)
Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

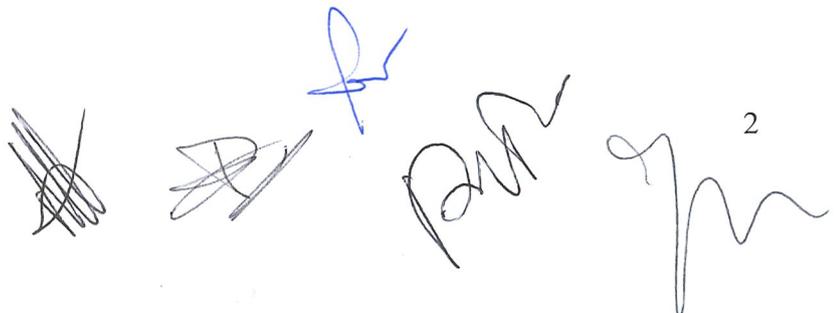
- Art. 7 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE
DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI.

- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)
Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VI - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

- Art. 10 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)
Art. 11 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 12 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 13 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)



2

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Villadossola, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art.3

Durata - Revisione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) ha durata triennale, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.
2. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

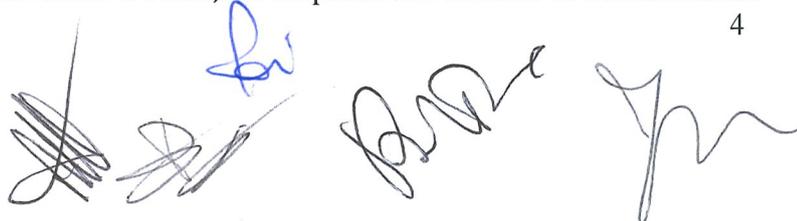
PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA

LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 4

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione



della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato - per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, Responsabili dei Servizi, dei risultati attesi del correlato sistema di valutazione;
 - il confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale.
- e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati, qualità della prestazione e comportamento professionale.

4. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI

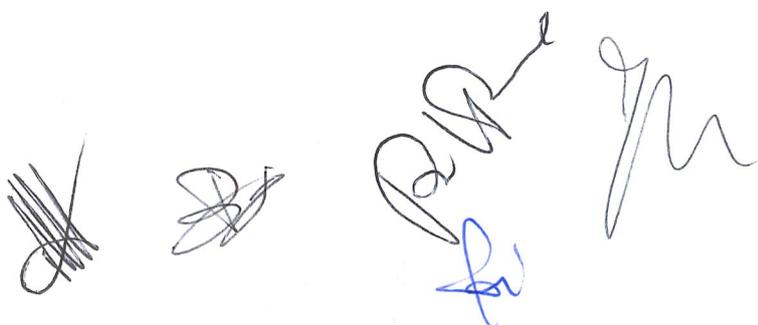
CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 5

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*

(art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 180 giorni lavorativi (o 6 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale e malattia continuativa oltre i 60 giorni.
4. Ogni responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
5. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili dei Servizi sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.
6. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
7. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.



**Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE
PROGRESSIONI ECONOMICHE**

Art. 6

**Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni
economiche**

all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
 - a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), il numero massimo dei dipendenti assunti a tempo indeterminato che potranno accedere alle "procedure selettive di area" ;
 - b) possono partecipare alla procedura selettiva, di norma, i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. In sede di CCI il termine può essere ridotto a due anni o elevato a quattro anni. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - c) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei criteri, disposti dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022;
 - d) a parità di punteggio in graduatoria, in sede di CCI, può essere data la precedenza,



in base ai seguenti criteri:

- al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 - al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 - al dipendente più anziano di età;
- e) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale.
- f) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Titolo V - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita annualmente in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al precedente comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.



8

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

5. L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal Responsabile del Servizio di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

6. Le parti demandano la determinazione dell'indennità alla contrattazione annuale in ragione della disponibilità economica della contrattazione decentrata.

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di Servizio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato.
3. Le fattispecie alle quali i responsabili devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono elencate nell'art.84 comma 1 del CCNL 2019/2021.
4. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo Responsabile del Servizio di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa.



Titolo VI – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 9

Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018 :
 - a) È corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali. Spetta al Responsabile preposto al servizio interessato dal pronto intervento predisporre il calendario dei dipendenti reperibili, con cadenza almeno mensile;
 - b) È quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
 - f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato;
 - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;
 - h) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.



3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022.

Art. 10

Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti(art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
4. L'indennità di cui al precedente comma 3 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
5. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.



6. Le parti rimandano, per quanto non previsto in sede di contratto decentrato, alla disciplina all'art. 30 del CCNL 16.11.2022

Art. 11

Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Servizio titolare di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare 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 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.



12

Art. 12

Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

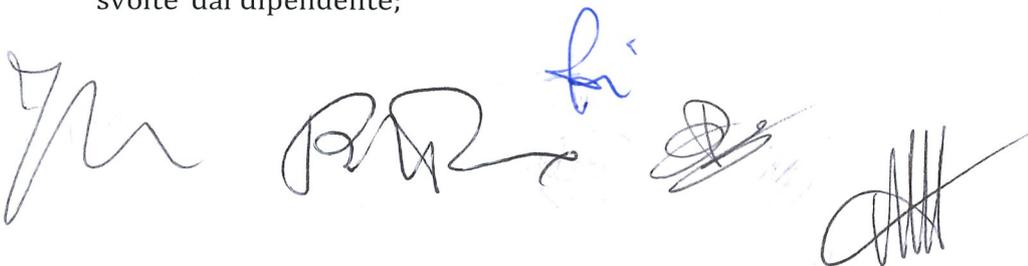
1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente dicui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

Titolo VII - PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 13

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita dal presente CCI sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

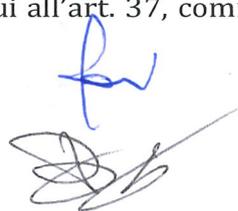


- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
6. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del responsabile del Servizio competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

Art. 14

Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Gli Enti possono erogare al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionarie dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di EQ, un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, è in sede di contrattazione integrativa.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
- a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;



- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità di cui all'art.84 del CCNL 16.11.2022

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022.

Titolo VIII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 15

Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

L'Ente in relazione al proprio assetto organizzativo, compatibilmente con le risorse disponibili e nei limiti delle disponibilità già stanziare, può istituire forme di welfare integrativo previste dall'art.82 del CCNL 16.11.2022.

The image shows several handwritten signatures in black and blue ink. There are four distinct signatures: one large black signature at the top left, one large black signature at the top right, one blue signature at the bottom left, and one blue signature at the bottom right.

**COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
E PER LA PRODUTTIVITA'**

Le risorse di cui all'art. 79 del CCNL FL 16.11.2022 per l'anno **2023** sono costituite come segue:

RISORSE STABILI	IMPORTO
Residuo fondo anno precedente	0,00
Art.67 c.1 lettera a) CCNL 21.5.2018	
Unico importo consolidato anno 2017	158.350,00
Art.67 c.2 lettera a) CCNL 21.5.218	
Incremento annuo dal 01.01.2019 (personale in servizio al 31.12.2015 x € 83,20 – non soggetto al limite)	2.662,00
Art.67 c.2 lettera b) CCNL 21.5.2018	
Rideterminazione incrementi stipendiali (differenziali progressioni orizzontali CCNL 2016-2018 non soggetti al limite)	3.368,00
Art.67 c.2 lettera c) CCNL 21.5.2018	
R.I.A. e assegni ad personam (personale cessato anno 2019-2022)	1.377,00
Art.79 c.1 lett.b) CCNL 16.11.2022	
Incremento annuo dal 01.01.2019 (personale in servizio al 31.12.2018 x € 84,50 – non soggetto al limite)	2.704,00
Art.79 c.1 lett. d) CCNL 16.11.2022	
Rideterminazione incrementi stipendiali (differenziali progressioni orizzontali - non soggetti al limite)	4.837,00
Art.79 c.1-bis CCNL 16.11.2022	
Differenziale stipendiale tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (non soggetto al limite)	6.677,00
Consolidamento decurtazione per cessazioni (anni dal 2011 al 2014 e anno 2016)	- 32.694,00
Totale Risorse stabili	147.281,00

RISORSE VARIABILI	
Art. 79 comma 2 lettera b) CCNL 16.11.2022	
Montesalari 1997 fino a un massimo dell'1,2%	7.090,00
Art. 79 comma 2 lettera c) CCNL 16.11.2022	
Risorse finalizzate al conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, compresi gli incentivi della polizia locale finanziati con proventi sanzioni C.d.s.	13.911,00
Art. 79 comma 1 lettera b) e comma 5 CCNL 16.11.2022	
Incremento annuo dal 01.01.2019 (personale in servizio al 31.12.2018 x € 84,50 – non soggetto al limite) quota anni 2021 e 2022	5.408,00
Totale Risorse variabili	26.409,00
Art. 79 comma 2 lettera d) CCNL 16.11.2022	
Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina degli straordinari (non soggetti al limite)	A consuntivo

TOTALE COMPLESSIVO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023	173.690,00
--	-------------------

16

Verifica del rispetto del limite previsto dall'art.23, comma 2, D.lgs 75/2017:

Totale risorse decentrate anno 2016 € 148.657,00

Totale risorse decentrate anno 2023 € 173.690,00

Importi non soggetti al limite anno 2022 -€ 25.656,00

Totale risorse anno 2023 soggette al limite € 148.034,00

UTILIZZO DEL FONDO 2023

Si confermano gli istituti degli anni precedenti relativamente all'utilizzo delle risorse, con particolare riferimento all'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art.84 CCNL 16.11.2022, per le/i postazioni/profili professionali che hanno avuto il conferimento di tale responsabilità, negli importi previsti per il 2022 e per le postazioni istituite nel corso dell'anno: ex cat. C € 1.500,00 – ex cat. B € 1.200,00.

Le specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale vengono determinate in € 350,00 annuali.

Le specifiche responsabilità affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali vengono determinate in € 350,00 annuali.

L'indennità di condizioni lavoro di cui all'art.70-bis CCNL 21.05.2018 viene determinata, per l'anno 2023, come di seguito specificato:

- per gli operai e le OSS che lavorano in condizioni disagiate cat. B € 2,00 al giorno;
- per i geometri € 1,00 al giorno;

Per il personale che maneggia valori appartenente all'Area Istruttori (ex cat. C) si stabilisce che:

- 1) I titolari di incarichi di Elevata Qualificazione individueranno con proprio provvedimento, che verrà trasmesso all'Ufficio Personale, il/i soggetto/i solitamente adibito/i a tale servizio (salvo casi eccezionali, autorizzati dal Segretario Comunale, per motivate esigenze organizzative) un dipendente per servizio ed eventuale sostituto;
- 2) L'espressione "adibito in via continuativa" a tali servizi si riferisce a tutti i predetti soggetti, in quanto gli stessi sono effettivamente e potenzialmente adibiti al maneggio valori, senza possibilità di diversa preventiva definizione temporale del "quanto" del proprio tempo lavorativo viene destinato ai predetti servizi;
- 3) In base ai valori globali maneggiati (come da media ultimo biennio) sono istituite due fasce, a ciascuna delle quali viene riferita una differente indennità giornaliera:

€ 1,55 al giorno fascia A (servizi Ragioneria e Teatro)

€ 1,03 al giorno Fascia B (tutti gli altri servizi)

- 4) Convenzionalmente il periodo temporale annuo in cui il personale interessato è adibito a maneggio valori è pari a giorni 250 (periodo calcolato al netto di ferie ed assenze brevi).
- 5) La liquidazione dell'indennità in questione avverrà a consuntivo dopo la presentazione dell'annuale rendiconto. I titolari di EQ avranno cura di indicare convenzionalmente quanti giorni su 250 i soggetti del proprio servizio hanno svolto le mansioni di che trattasi rispetto ai sostituti.
- 6) Il sostituto dell'economista, per il periodo di maneggio valori (giorni effettivi), percepirà la relativa indennità rapportata alla fascia A).

L'indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del CCNL 16.11.2022, prevista per il solo personale della Polizia Locale, viene determinata per l'anno 2023 in € 2,00 giornalieri.

L'indennità di funzione di cui all'art.97 del CCNL 16.11.2022, prevista per il solo personale della Polizia Locale, viene determinata per l'anno 2023 in € 1.500,00 annui (per 12 mensilità).

Verranno attuate, compatibilmente con le risorse disponibili:

- un massimo di n.1 progressione economica orizzontale Area Operatori Esperti (ex categoria "B") con decorrenza 01.01.2023, nel rispetto di quanto previsto dall'art.14 del CCNL FL del 16.11.2022;
- un massimo di n. 2 progressioni economiche orizzontali Area Istruttori (ex categoria "C"), con decorrenza 01.01.2023, nel rispetto di quanto previsto dall'art.14 del CCNL FL del 16.11.2022;
- un massimo di n. 2 progressioni economiche orizzontali Area Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex categoria "D"), con decorrenza 01.01.2023, nel rispetto di quanto previsto dall'art.14 del CCNL FL del 16.11.2022.

Potranno partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Si concorda che le risorse disponibili residue saranno ripartite al personale sotto forma di produttività, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Le parti concordano di destinare la quota di € 9.000,00 dei proventi delle sanzioni amministrative ex art.208 del C.d.s. al personale della Polizia Locale che partecipa al " Progetto obiettivo estate/inverno 2023" .

Le parti concordano di destinare il contributo ANPR corrispondente ad € 2.094,40 al personale dell'ufficio anagrafe ed elettorale che ha partecipato all'espletamento delle attività di integrazione dell'ANPR delle liste elettorali.

La parte sindacale propone e l'Amministrazione si impegna a valutare l'attivazione di una procedura per la progressione tra le aree di cui all'art.13 del CCNL FL 2019/2021.

