



Comune di Cherasco

Provincia di Cuneo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023 (In applicazione del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022)

CONTRATTO DEFINITIVO

L'anno **DUEMILAVENTITRE** il giorno **SETTE** del mese di **DICEMBRE** alle ore **14:30** nella sede municipale, sono stati convocati:

la delegazione di parte datoriale composta da:

- Dott.ssa Negri Anna (Presente)
- Taricco Cristina (Responsabile servizio finanziario)

E

la Rappresentanza Sindacale Unitaria Interna:

- Marengo Maurizio (presente)
- Martinengo Germano (presente)
- Taricco Federico (presente)
- Pregliasco Sergio (presente)

E

la Rappresentanza Sindacale Unitaria Esterna:

- Deconti Luca – rappresentante CGIL FP (presente)
- Di Stefano Maurizio – rappresentante CISL (presente)
- /// – rappresentante UIL (assente)
- /// – rappresentante CISAL (assente)

PREMESSA

Che in data 01.12.2022 è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo del Comune di Cherasco per l'anno 2022;

Che anche quest'anno, a seguito dell'approvazione del bilancio 2023, è necessario procedere alla contrattazione decentrata per l'anno corrente per poter provvedere alla relativa distribuzione delle risorse;

Che in data 16 novembre 2022, è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali – triennio 2019 – 2021;

[Handwritten signatures in blue and black ink, including the initials 'MDF' in the top right corner.]

Che in data 12.09.2023, prot. n. 16544, il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole sulla costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinarsi al personale non dirigente per l'anno 2023;

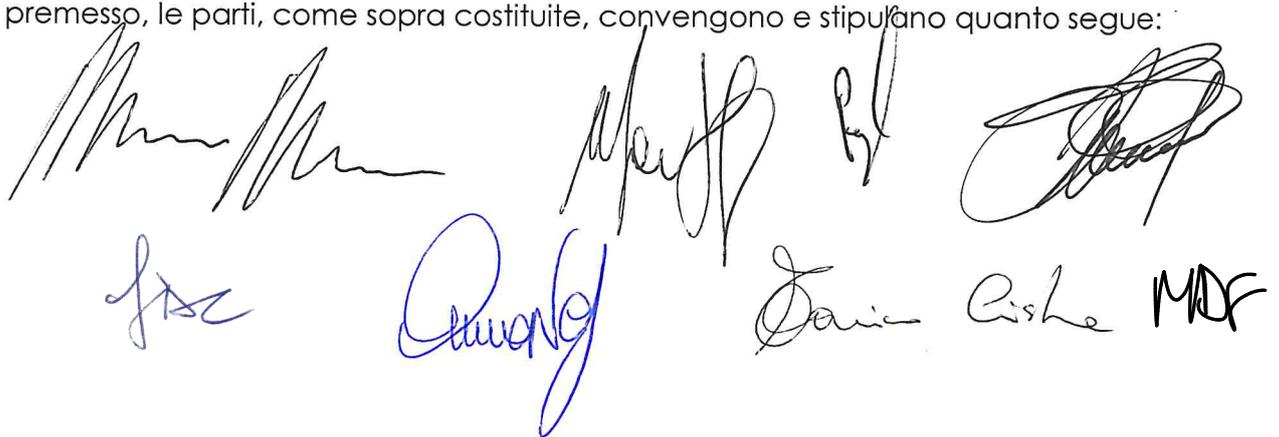
Che con delibera n. 67 del 21.03.2023, la Giunta Comunale ha costituito la delegazione trattante di parte datoriale di questo Ente composta dal Segretario comunale e dal Responsabile del Servizio Finanziario e Tributi, con il compito di assumere la responsabilità di condurre le trattative e di sottoscrivere i contratti collettivi decentrati integrativi, secondo la procedura formalmente prevista.

Che in data 14.09.2023 è stata siglata la pre - intesa tra i soggetti presenti in data odierna;

Che in data 30.11.2023 il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole sulla conformità di ciascun articolo, incluso nella proposta di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per l'anno 2022, alla normativa vigente in materia ed ai limiti della contrattazione collettiva nazionale e sulla compatibilità economico - finanziaria degli oneri presunti derivanti dall'applicazione della proposta di contratto collettivo decentrato integrativo per il solo anno 2022, come da stime di valori e proiezioni contenute nella relazione illustrativa e tecnico - finanziaria, predisposte dall'Amministrazione Comunale;

Che con delibera n. 283 del 07.12.2023, la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023;

Tanto premesso, le parti, come sopra costituite, convengono e stipulano quanto segue:



The image shows seven handwritten signatures arranged in two rows. The top row contains three signatures: a large, stylized one on the left, a medium one in the center, and a smaller one on the right. The bottom row contains four signatures: 'fsc' on the left, a large blue signature in the center, 'Dario Ciske' in the middle-right, and 'MDF' on the far right.

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Obiettivi e strumenti

Art. 4 Informazione

Art. 5 Confronto

Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione

Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Art. 9 Clausole di raffreddamento

Art. 10 Diritto di assemblea

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Art. 11 Obiettivi e finalità

Art. 12 Classificazione

Art. 13 Norme di prima applicazione

Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree

Art. 15 Progressioni tra le aree

Capo II Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 16 Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Art. 18 Conferimento e revoca degli incarichi di EQ

Art. 19 Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ

Art. 20 Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ

Art. 21 Disapplicazioni

Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione

Art. 22 Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni

Art. 23 Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione

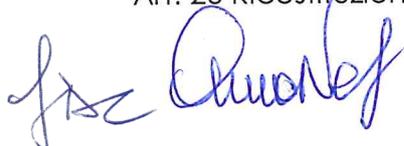
TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 24 Contratto individuale di lavoro

Art. 25 Periodo di prova

Art. 26 Ricostituzione del rapporto di lavoro



Art. 27 Fascicolo personale

Art. 28 Identità alias in percorsi di affermazione di genere

Capo II Istituti collegati all'orario di lavoro

Art. 29 Orario di lavoro

Art. 30 Turnazioni

Art. 31 Orario multiperiodale

Art. 32 Lavoro straordinario

Art. 33 Banca delle ore

Art. 34 Pausa

Art. 35 Servizio Mensa e buono pasto

Art. 36 Orario di lavoro flessibile

Art. 37 Tempi di vestizione e svestizione del personale sanitario, socio-assistenziale e socio-sanitario

Capo III Ferie e festività

Art. 38 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

Art. 39 Disciplina delle ferie fruibili ad ore

Capo IV Permessi, assenze e congedi

Art. 40 Permessi retribuiti

Art. 41 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

Art. 42 Permessi brevi

Art. 43 Congedi per le donne vittime di violenza

Art. 44 Assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

Art. 45 Congedi dei genitori

Art. 46 Diritto allo studio

Art. 47 Congedi per la formazione

Art. 48 Assenze per malattia

Art. 49 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e malattie dovute a causa di servizio

Art. 50 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

Art. 51 Altre aspettative previste da disposizioni di legge

Art. 52 Norme comuni sulle aspettative

Art. 53 Servizio militare

Capo V Formazione del personale

Art. 54 Principi generali e finalità della formazione

Art. 55 Destinatari e processi della formazione

Art. 56 Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

Capo VI Disposizioni su istituti economici

4

Serena Corle
MDF

Art. 57 Trattamento di trasferta
Art. 58 Copertura Assicurativa
Art. 59 Patrocinio legale

TITOLO V- TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Lavoro a tempo determinato

Art. 60 Contratto di lavoro a tempo determinato
Art. 61 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

Capo II Lavoro a tempo parziale

Art. 62 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

TITOLO VI – LAVORO A DISTANZA

Capo I Lavoro Agile

Art. 63 Definizione e principi generali
Art. 64 Accesso al lavoro agile
Art. 65 Accordo individuale
Art. 66 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione
Art. 67 Formazione lavoro agile

Capo II Altre forme di lavoro a distanza

Art. 68 Lavoro da remoto
Art. 69 Formazione lavoro da remoto
Art. 70 Disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro

TITOLO VII – RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 71 Obblighi del dipendente
Art. 72 Codice disciplinare

TITOLO VIII – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 73 Struttura della retribuzione
Art. 74 Nozione di retribuzione
Art. 75 Tredicesima mensilità
Art. 76 Incrementi degli stipendi tabellari
Art. 77 Effetti dei nuovi stipendi
Art. 78 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Dario", "Dario Costa", "MDF", "Pul", and others.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto decentrato integrativo (CCDI) disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e, nei limiti delle compatibilità, al personale a tempo determinato.

Il personale comandato al Comune di Bra, afferente ai servizi sociali gestiti in convenzione, partecipa alla contrattazione decentrata di quell'Ente, ai sensi di quanto previsto dalla convenzione approvata con Deliberazione del Consiglio comunale n. 10 del 26.04.2018.

Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

ART. 2 DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il contratto concerne il periodo normativo 2023/2025 ed economico 2023.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

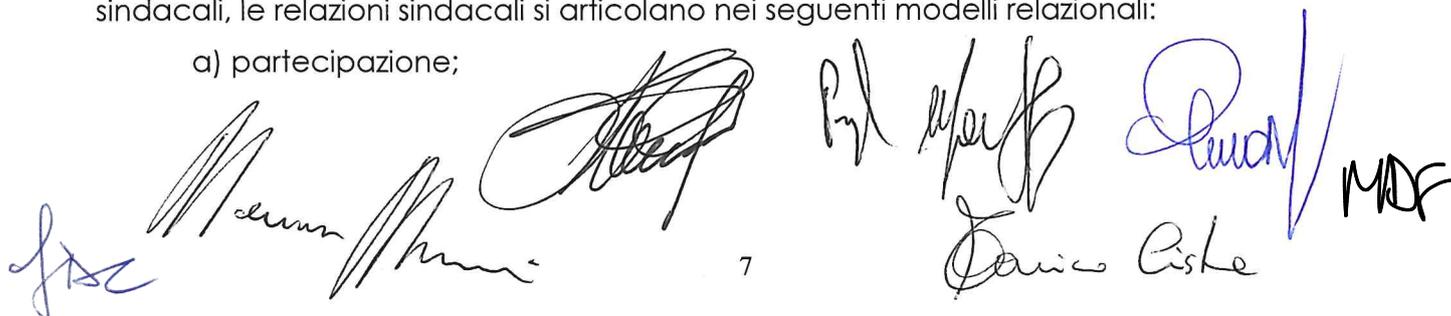
Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza

ART. 3 OBIETTIVI E STRUMENTI

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 del CCNL 16 novembre 2022 e dall'art. 40 del d.lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;



The image shows several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures. The signature 'MDF' is clearly visible on the far right. A small number '7' is written below the middle of the signatures.

b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL del 21.05.2018 (Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale).

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- Informazione;
- Confronto;
- Organismi paritetici di partecipazione.

ART. 4 INFORMAZIONE

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

ART. 5 CONFRONTO

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

ART. 6 ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

Non applicabile a questo Ente.

ART. 7 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
- c) i componenti della delegazione di parte datoriale;

Sono oggetto di contrattazione integrativa:



Paul MAF
Daria Coshe

- a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lettera h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla

fsz

MDF

M. M. M.

F. C.

ful

[Signature]

corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- y) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
- z) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- aa) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- bb) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;
- cc) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- dd) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

ART. 8 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: TEMPI E PROCEDURE

Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata annuale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D.Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n.165/2001.

A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including the name "Dario Cioche" and other illegible signatures.

L'Amministrazione comunale trasmette all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

ART. 9 CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Le parti danno inoltre atto che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.

Al fine di cui al secondo capoverso, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta normalmente a mezzo p.e.c o in caso di impossibilità a mezzo lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui si basa.

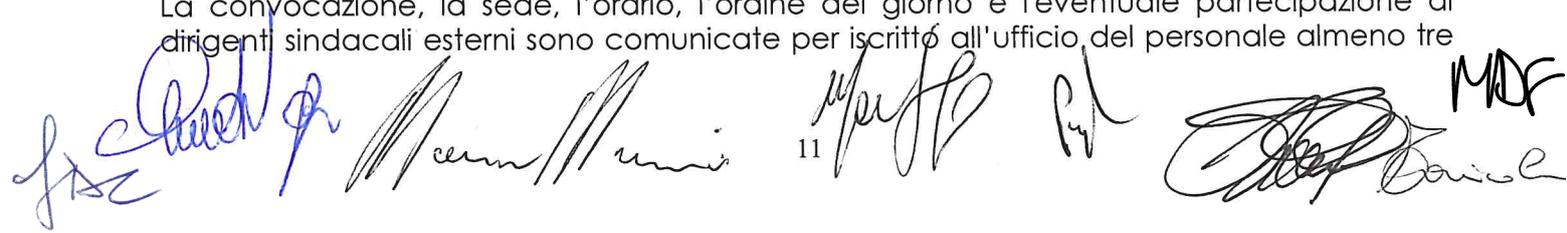
In caso di mancato accordo su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN per acquisirne un parere.

ART. 10 DIRITTO DI ASSEMBLEA

Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNL del 7.8.1998 e ss. mm. ed ii. e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate per iscritto all'ufficio del personale almeno tre

 11

giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea che provvederà a comunicarlo ad ogni responsabile di Servizio. Nel caso in cui condizioni eccezionali e motivate comportino l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

L'Amministrazione comunale provvede con idonei mezzi a dare informazione ai cittadini ed utenti circa gli orari di chiusura al pubblico degli uffici.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

ART. 11 OBIETTIVI E FINALITÀ'

Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

Il sistema di classificazione del personale, di cui al presente contratto, si pone altresì l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

ART. 12 CONFERMA DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.

Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;

12

Dario Ciste

- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.

Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 16 novembre 2022.

Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari).

ART. 13 NORME DI PRIMA APPLICAZIONE

Si rimanda ai successivi articoli 14 e 15.

ART. 14 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 7 lettera c)

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'**art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001** e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene **mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente** in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

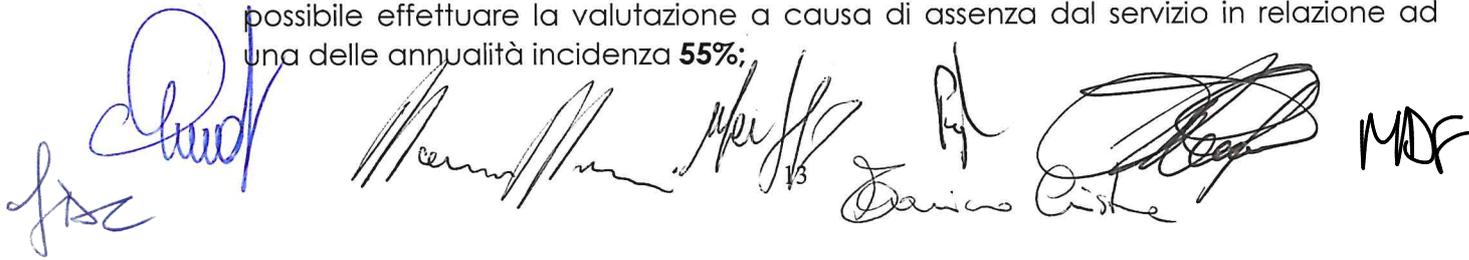
Possono partecipare alla procedura selettiva **i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.**

E' inoltre condizione necessaria **l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari.**

Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale al medesimo dipendente per ciascuna procedura selettiva annuale.

Nella presente contrattazione si stabilisce che i criteri utili all'attribuzione sono i seguenti:

- 1) **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 incidenza **55%**;



- 2) **esperienza professionale** maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, incidenza **40% (0,83 ogni mese per un massimo di 4 anni)**

Per esperienza professionale non si intende la mera anzianità di servizio ma l'insieme dei seguenti criteri:

- Livello di conoscenza specialistica
- Grado di autonomia professionale acquisita
- Efficienza nel seguire i procedimenti amministrativi
- Capacità di proporre soluzioni innovativa – migliorative
- Capacità di prevenire le criticità
- Capacità di reperire risorse informatiche
- Capacità di problem solving
- Propensione al lavoro di squadra
- Flessibilità
- Motivazione a capacità di coordinamento

- 3) **ulteriori criteri**, correlati alle **capacità culturali e professionali acquisite** anche attraverso i percorsi formativi **certificati** incidenza **5%** massimo con un minimo di n. 2 corsi annuali;

Sono previsti inoltre **criteri premiali per i dipendenti che non fanno progressioni orizzontali da più di sei anni**: in sede di contrattazione decentrata sarà possibile attribuire un **punteggio aggiuntivo** complessivamente **non superiore al 3% del punteggio** ottenuto dal candidato al "differenziale stipendiale" all'interno dell'area.

Potranno beneficiare dell'attribuzione di differenziali, **non oltre il 50% dei lavoratori aventi diritto** ai sensi della normativa nazionale vigente in materia.

Siccome l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata all'anno oggetto della presente contrattazione non sarà possibile ovviamente utilizzare la graduatoria derivante dalla valutazione negli anni successivi.

In caso di parità di punteggio avrà la precedenza il dipendente che è collocato in posizione di godimento economicamente inferiore.

Le parti concordano:

- di destinare una quota pari ad €. 5.000,00 circa ai differenziali stipendiali con decorrenza 01/01/2023 alle seguenti categorie e posti sotto indicati:
 - n. 0 progressioni Funzionari ed Elevata Qualificazione ex cat. D
 - n. 4 progressioni Istruttori ex cat. C
 - n. 3 progressioni Operatori esperti ex cat. B

ART. 15 PROGRESSIONI TRA AREE

Art. 7 lettera c)

Per tale istituto si rimanda ai seguenti regolamenti.



14

- REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 11.04.2023;
- REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI DURANTE IL PERIODO TRANSITORIO AI SENSI DELL'ART. 13 CCNL FUNZIONI LOCALI 2019 - 2021 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 11.04.2023;

Capo II Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione

ART. 16 INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, è stata adottata con deliberazione G.C. n. 86, in data 14/05/2019, la metodologia di graduazione delle Posizioni Organizzative.

In detta metodologia è stato individuato il modello di valutazione costituito da fattori e sottofattori di ponderazione i quali, attribuendo determinati pesi, consentono di graduare ciascuna posizione apicale, ai fini dell'attribuzione delle relative retribuzioni di posizione.

Con successiva deliberazione G.C. n. 90, in data 21/05/2019, il Nucleo di Valutazione, sulla base dei criteri generali e della metodologia di cui al precedente capoverso, ha proceduto ad aggiornare la graduazione delle Posizioni Organizzative a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL del 21.05.2018 ed ha, quindi, proposto la seguente classificazione delle Posizioni Organizzative in tre fasce:

1° fascia: superiore a 1.400 punti.

2° fascia: tra ai 1.399 punti e 1.000 punti.

3° fascia: sotto i 1.000 punti.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 74 in data 27/04/2021, a seguito di concorso bandito con determinazione n. 800 del 30/12/2019, è stata rivisitata l'organizzazione dei servizi, in particolare per il Settore Edilizia privata e Urbanistica e quello di Polizia Municipale e, conseguentemente, è stato aggiornato il modello "pesatura dei servizi".

A seguito di tale ultimo aggiornamento, la graduazione risulta la seguente:

- Nella 1° fascia si colloca l'Area Amministrativa Socio Culturale Scolastica, l'Area Contabile finanziaria, l'Area Tecnica Lavori Pubblici;
- Nella 2° fascia si colloca l'Area Tecnica Edilizia Privata e l'Area Polizia Municipale;
- Nella 3° fascia si colloca l'Area Commercio e Polizia Amministrativa.

ART. 17 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Così come indicato nella delibera G.C. n. 192 adottata in data 11/08/2023, l'importo del Fondo 2023 (parte soggetta a limite) è pari ad €. 131.849,54 e dunque i compensi relativi alla retribuzione di posizione e di risultato di competenza dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa negli enti senza la dirigenza, ancorché l'imputazione avvenga a bilancio e non al fondo del salario accessorio, ammontano ad €. 65.250,00.

Ai sensi dell'articolo 17, comma 4 del CCNL 16.11.2022, gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di

MDF



EQ, destinando a tale particolare voce retributiva 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.

Art. 7 lettera j)

La stessa percentuale disponibile quale indennità di risultato sarà applicata a ciascuna indennità di posizione, in proporzione, ovviamente, al raggiungimento percentuale degli obiettivi riconosciuto in sede di valutazione. A titolo esemplificativo se tizio ha 150 di indennità, il risultato percentuale liquidabile è 30%, e ha raggiunto punti 90 in sede di valutazione, il suo risultato sarà $40,50 (30 \cdot 90 / 100) = 27\% - 150 \times 27\% = 40,50$.

L'Amministrazione comunale non potrà incrementare autonomamente le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa ove comporti una riduzione delle risorse del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Nel caso di cui al comma precedente, per l'incremento delle risorse è necessario che si raggiunga un accordo in sede di contrattazione decentrata e che non vi sia una riduzione delle risorse decentrate destinate alla performance, oltre a garantire disponibilità adeguate per l'attribuzione dei diversi istituti economici previsti dall'art. 80 del CCNL 16.11.2022.

Le parti concordano di NON incrementare tale fondo.

L'indennità di risultato verrà erogata a consuntivo sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi e del punteggio conseguito in sede di valutazione secondo i seguenti parametri:

- Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del premio di risultato;
- Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di indennità.

Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori **al 95%** verranno ridistribuiti sulle posizioni organizzative che si collocano nella fascia uguale o superiore **al 90%** in modo direttamente proporzionale al punteggio conseguito.

ART. 18 CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI EQ

ART. 19 DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUGLI INCARICHI DI EQ

ART. 20 COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI INCARICHI DI EQ

ART. 21 DISAPPLICAZIONI

Non essendo detti articoli oggetto di contrattazione, si rimanda agli stessi in caso di occorrenza.

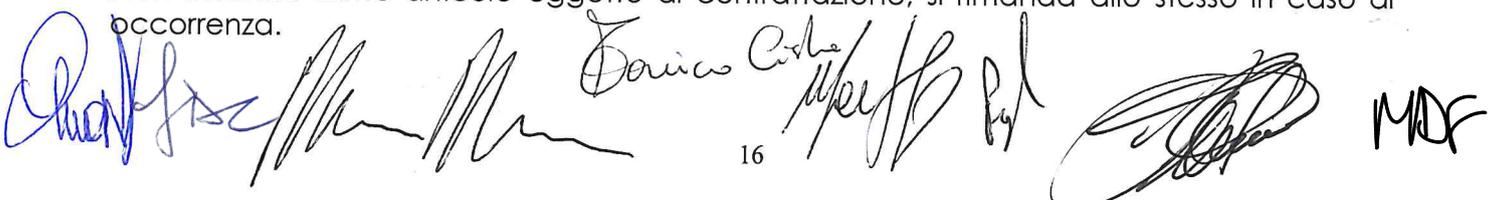
Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione

ART. 22 GESTIONE DELLE RISORSE UMANE DELLE UNIONI DEI COMUNI

Non applicabile a questo Ente.

ART. 23 PERSONALE UTILIZZATO A TEMPO PARZIALE NELLE UNIONI E NEI SERVIZI IN CONVENZIONI

Non essendo detto articolo oggetto di contrattazione, si rimanda allo stesso in caso di occorrenza.



TITOLO IV- RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Costituzione del rapporto di lavoro

ART. 24 CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Art. 7 lettera g)

Nel caso in cui l'Amministrazione comunale intenda far ricorso a contratti di somministrazione, contratti di formazione e lavoro, contratti a tempo determinato, al personale si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato e gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Qualora l'Amministrazione comunale opti per l'utilizzo di tali forme di lavoro accessorio o di lavoro a tempo determinato le parti, prima dell'avvio della procedura, si incontrano per stabilire criteri e modalità di erogazione del salario accessorio previsto dal CCNL e dal presente CCDI, incrementando le risorse decentrate con l'utilizzo di fondi previsti nel finanziamento del progetto, compatibilmente con la normativa vigente in materia di spesa del personale e con le condizioni economiche-finanziarie del Comune ove impongono il rispetto di specifiche norme di legge.

Le parti concordano, qualora se ne ravvisi la necessità, di far ricorso ad assunzioni a tempo determinato di personale qualificato da parte delle amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR (Piano nazionale di ripresa e resilienza) che definisce le priorità e le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie rese disponibili dall'Unione Europea al fine di favorire la ripresa economica a seguito della pandemia provocata dalla diffusione del COVID-19.

Tali assunzioni avverranno nel rispetto delle modalità definite nella Legge n. 113 del 6 agosto 2021, di conversione del DL n. 80 del 9 giugno 2021, rubricato "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del 'Piano nazionale di ripresa e resilienza' (Pnrr) e per l'efficienza della giustizia" (c.d. "Decreto Reclutamento").

ART. 25 PERIODO DI PROVA

ART. 26 RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 27 FASCICOLO PERSONALE

ART. 28 IDENTITÀ ALIAS IN PERCORSI DI AFFERMAZIONE DI GENERE

Non essendo detti articoli oggetto di contrattazione, si rimanda agli stessi in caso di occorrenza.

Capo II Istituti collegati all'orario di lavoro

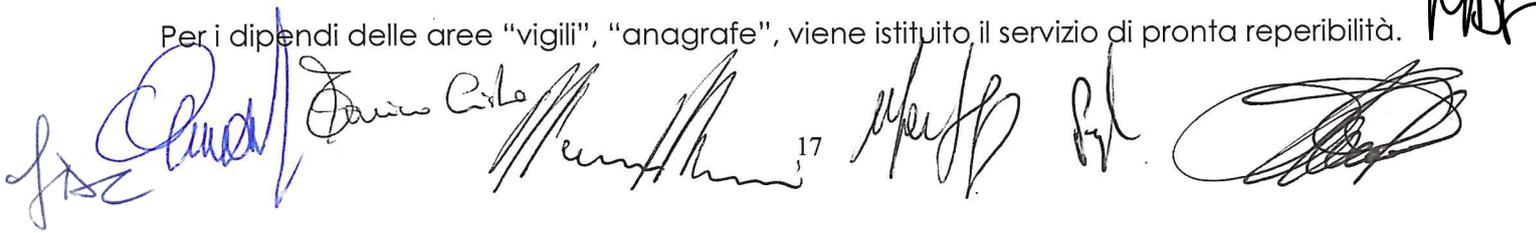
ART. 29 ORARIO DI LAVORO

In applicazione di tale istituto si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16 novembre 2022 art. 29.

Art. 7 lettera i)

Art. 7 lettera k)

Per i dipendenti delle aree "vigili", "anagrafe", viene istituito il servizio di pronta reperibilità. MDF



Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

In sede di contrattazione integrativa, è possibile elevare il limite nonché la misura dell'indennità fino ad un massimo di € 13,00.

Le parti concordano di NON elevare sia il limite minimo dell'indennità che viene mantenuto in €. 10,33 per 12 ore al giorno, sia il numero di volte di reperibilità in un mese che viene mantenuto in n. 6 interventi.

L'accertamento del numero di giorni effettivamente utilizzati per tale istituto e del personale coinvolto, resta a capo del Responsabile del Servizio di competenza.

Art. 7 lettera n)

In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale è elevato dal 25 al 35% della dotazione organica complessiva della categoria di appartenenza del dipendente interessato, rilevata al 31/12 di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative (vedasi deliberazione G.C. n. 211 del 29.11.201).

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.

Art. 7 lettera r)

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

Le parti, concordano, per il corrente anno di non elevare tale termine.

Art. 7 lettera q)

La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29 del CCNL del 16.11.2023, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.

Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

La parte datoriale si riserva la possibilità, qualora se ne ravveda il caso, di convocare le rappresentanze sindacali, per il confronto ed eventualmente l'applicazione di detto istituto.

ART. 30 TURNAZIONI

Art. 7 lettera l)

Art. 7 lettera z)

Art. 7 lettera ac)

Art. 7 lettera ad)

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Dario Coste', followed by another signature, a large scribble, the initials 'RL', a signature, the initials 'MDF', and a final signature. At the bottom center, there is a signature that looks like 'fsc' and the number '18'.

In questo Ente non è presente l'Istituto della turnazione. Pertanto si rimanda all'articolo 30 del CCNL 16.11.2023 in caso di attivazione del servizio ed ad un successivo incontro sindacale per il confronto:

- Sull'elevazione dei limiti previsti dallo stesso articolo, comma 4, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- Sull'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8;
- Sulla possibilità di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in un luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d);
- Sulla modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999;

ART. 31 ORARIO MULTIPERIODALE

Art. 7 lettera q)

Non applicato al nostro Ente.

ART. 32 LAVORO STRAORDINARIO

Per l'anno 2023, la somma massima liquidabile per i compensi del lavoro straordinario è quantificata in €. 3.304,42, così come da determinazione n. 24 adottata in data 16.01.2023. Tale somma è stata ripartita tra i vari servizi così come da tabella sotto riportata:

Servizio Tecnico - Ufficio Lavori Pubblici	30%	991,33 €
Servizio Tecnico - Ufficio Edilizia Privata	8%	264,35 €
Servizio Polizia Municipale	30%	991,33 €
Servizio Finanziario e Tributi	8%	264,35 €
Servizio Anagrafe, Demografico, Elettorale e di Stato Civile	6%	198,27 €
Servizio Segreteria, Assistenza, Cultura ed Istruzione	18%	594,80 €
TOTALE		€ 3.304,42

I Responsabili dei Servizi dovranno autorizzare le ore, gestire le somme a loro assegnate ed in caso di insufficienza delle medesime programmare il piano di recupero delle ore residue.

Le parti si danno reciprocamente atto che è confermato il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario non avvalendosi della facoltà di derogare a tale limite.

Art. 7 lettera s)

Le parti, concordano, per il corrente anno di non elevare tale termine.

ART. 33 BANCA DELLE ORE

Art. 7 lettera o)

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito a come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un limite individuale per ciascun lavoratore.



Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 36 ore.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

ART. 34 PAUSA

ART. 35 SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO

Al fine di agevolare il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, viene erogato il buono pasto sostitutivo del servizio mensa.

Per i tre rientri ordinari pomeridiani del martedì, mercoledì e giovedì al personale che articola l'orario di lavoro in cinque giorni settimanali, il buono pasto sarà erogato alla condizione di effettuare almeno due o più ore di servizio dopo la prestazione antimeridiana, garantendo una pausa minima di 30 minuti e massima di 90 minuti all'interno della prestazione lavorativa, per la consumazione.

Il buono pasto sostitutivo viene erogato esclusivamente per i rientri pomeridiani ordinari.

Eccezioni:

Spetta al personale inquadrato nella categoria "polizia locale" e "cantonieri" l'erogazione di 4 buoni pasto a condizioni che svolgano un minimo di lavoro ordinario di 6 ore.

Parimenti, spetta il buono pasto al personale che lavora nei giorni di sabato e di domenica con un minimo di lavoro ordinario di 6 ore.

Il buono pasto è erogato mensilmente in via posticipata.

ART. 36 ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE

Art. 7 lettera p)

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata/uscita dell'orario ordinario dell'ente quantificata in 30 minuti dopo l'orario di ingresso, da recuperare nella fase di uscita.

L'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso e comunque non oltre il mese successivo, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del Servizio.

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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 16.11.2022;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Le casistiche sopra individuate sono da ritenersi puramente indicative e non esaustive.

ART. 37 TEMPI DI VESTIZIONE E SVESTITIONE DEL PERSONALE SANITARIO, SOCIO-ASSISTENZIALE E SOCIO-SANITARIO

Non applicabile al nostro Ente.

Capo III Ferie e festività

ART. 38 FERIE, RECUPERO FESTIVITÀ SOPPRESSE E FESTIVITÀ DEL SANTO PATRONO E ART. 39 DISCIPLINA DELLE FERIE FRUIBILI AD ORE

Ai sensi dell'articolo 48 del C.C.N.L. 16.11.2022, le ferie vanno godute nell'anno solare di riferimento.

In caso di indifferibili esigenze di servizio, che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il 30 aprile dell'anno successivo.

In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di spettanza.

Le ferie non possono essere fruito ad ore.

In via eccezionale, è possibile usufruire, in caso di comprovati motivi personali, di mezza giornata di ferie, nei giorni in cui è previsto il rientro pomeridiano, previa prestazione di n. 4 ore di lavoro al mattino o al pomeriggio, ad eccezione del personale manutentivo nei giorni in cui effettua un orario giornaliero di ore 7,30, per cui la prestazione minima dovrà essere pari al 50% della sua durata.

Per i dipendenti che, alla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo, hanno ancora un residuo ferie relativo ad anni pregressi, verrà concordato con ciascuno di essi, un "piano ferie di rientro", tendendo conto delle esigenze personali e di lavoro, il tutto finalizzato ad azzerare il pregresso accumulato.

E' altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono, purché ricadente in un giorno lavorativo, coincidente con il secondo lunedì successivo alla Santa Pasqua.

Capo IV Permessi, assenze e congedi

ART. 40 PERMESSI RETRIBUITI

ART. 41 PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

ART. 42 PERMESSI BREVI

ART. 43 CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

ART. 44 ASSENZE E PERMESSI PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI

ART. 45 CONGEDI DEI GENITORI

ART. 46 DIRITTO ALLO STUDIO

ART. 47 CONGEDI PER LA FORMAZIONE

ART. 48 ASSENZE PER MALATTIA

ART. 49 INFORTUNI SUL LAVORO, MALATTIE PROFESSIONALI E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

ART. 50 ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA

ART. 51 ALTRE ASPETTATIVE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART. 52 NORME COMUNI SULLE ASPETTATIVE

ART. 53 SERVIZIO MILITARE

Non essendo detti articoli oggetto di contrattazione, si rimanda agli stessi in caso di occorrenza.

Capo V Formazione del personale

ART. 54 PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ DELLA FORMAZIONE

ART. 55 DESTINATARI E PROCESSI DELLA FORMAZIONE

ART. 56 PIANIFICAZIONE STRATEGICA DI CONOSCENZE E SAPERI

Non essendo detti articoli oggetto di contrattazione, si rimanda agli stessi in caso di occorrenza.

Capo VI Disposizioni su istituti economici

ART. 57 TRATTAMENTO DI TRASFERTA

ART. 58 COPERTURA ASSICURATIVA

ART. 59 PATROCINIO LEGALE

Non essendo detti articoli oggetto di contrattazione, si rimanda agli stessi in caso di occorrenza.

TITOLO V- TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Lavoro a tempo determinato

ART. 60 CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

ART. 61 TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO DEL PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Non essendo detti articoli oggetto di contrattazione, si rimanda agli stessi in caso di occorrenza.

Capo II Lavoro a tempo parziale

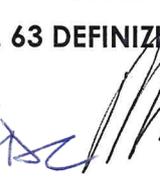
ART. 62 TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Non essendo detto articolo oggetto di contrattazione, si rimanda allo stesso in caso di occorrenza.

TITOLO VI – LAVORO A DISTANZA

Capo I Lavoro Agile

ART. 63 DEFINIZIONE E PRINCIPI GENERALI



22



MDP



Darius Coshe

ART. 64 ACCESSO AL LAVORO AGILE

ART. 65 ACCORDO INDIVIDUALE

ART. 66 ARTICOLAZIONE DELLA PRESTAZIONE IN MODALITÀ AGILE E DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

ART. 67 FORMAZIONE LAVORO AGILE

Per gli articoli da 63 a 67 si fa riferimento a quanto stabilito nel P.I.AO. approvato con delibera n. 133 del 30.05.2023, che ad ogni buon fine si riporta:

Definizione

Il lavoro Agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro, che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua produttività.

Si tratta di un metodo che restituisce alle persone flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

Il fondamento del lavoro agile è l'esistenza del rapporto fiduciario tra dipendente e datore di lavoro, che da solo assicura la corretta esecuzione di tutte le fasi del suo svolgimento e l'assunzione reciproca di responsabilità.

Obiettivi

Il ricorso al lavoro agile è finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Miglioramento della performance, ivi compresa la riduzione dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi e l'aumento delle attività svolte;
- Conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro;
- Promozione delle pari opportunità;
- Incremento del benessere organizzativo;
- Riduzione delle assenze;

Disciplina generale e trattamento economico e giuridico

Ai dipendenti in lavoro agile si applica la disciplina vigente per i dipendenti del Comune per quanto concerne il trattamento economico e le aspettative in merito a eventuali progressioni di carriera o iniziative formative. I dipendenti che fruiscono di forme di lavoro agile hanno diritto a fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei dipendenti comunali, con l'esclusione dell'utilizzo di permessi orari, in considerazione della possibilità di organizzare la giornata lavorativa in modo autonomo e flessibile.

Ai dipendenti in lavoro agile restano applicabili le norme sull'incompatibilità, di cui all'art. 53, del D.lgs. 165/2001; gli stessi sono soggetti al Codice Disciplinare e all'applicazione delle sanzioni ivi previste.

Durante i periodi in lavoro agile, le ordinarie funzioni gerarchiche e/o di coordinamento, naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato, sono mantenute.

Il lavoratore, nelle giornate di lavoro agile, non può svolgere lavoro straordinario che invece è consentito nelle giornate in presenza.

I dipendenti in lavoro agile non possono ricevere buoni pasto né hanno diritto ad alcun rimborso per i costi telefonici e/o energetici.

Attività che possono essere svolte in modalità "agile"

Tutte le attività, tranne quelle che l'ente individua espressamente come tali, possono essere svolte in modalità agile.

Le attività che non possono essere svolte in lavoro agile sono individuate dai Responsabili dei Servizi, sulla base di un monitoraggio di tutte quelle che coordinano.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center with the number '23' below it, and a signature on the right with 'MDF' written next to it.

Si ritiene che siano incompatibili con il lavoro agile:

- Vigilanza urbana;
- Realizzazione di opere pubbliche, per le parti che non sono ascrivibili ad attività d'ufficio;
- Supporto agli uffici da svolgere in presenza;
- Sportelli con contatto diretto con gli utenti;
- Servizi cimiteriali;
- Servizi sociali, per le parti che non sono ascrivibili ad attività d'ufficio;
- Interventi connessi a condizioni di emergenza, per le parti che non sono ascrivibili ad attività d'ufficio;
- Supporto agli organi di governo, per le parti che non sono ascrivibili ad attività d'ufficio;

Modalità di svolgimento della prestazione e diritto alla disconnessione

Le modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile vengono concordate nel singolo accordo tra il dipendente interessato e il Responsabile di posizione organizzativa di riferimento dello stesso.

L'autorizzazione alla fruizione del lavoro agile deve essere conferita dal Responsabile di settore, a rotazione tra i dipendenti individuati e/o che ne facciano richiesta, e deve descrivere in maniera chiara gli obiettivi da raggiungere, che devono essere, a loro volta facilmente individuabili e verificabili, costituendo oggetto di valutazione della performance individuale.

L'attività in lavoro agile viene distribuita nell'arco della giornata a discrezione del dipendente, in relazione all'attività da svolgere, in modo da garantire, in ogni caso, almeno il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo in termini di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede istituzionale.

In ogni caso durante il lavoro agile si riconosce l'obbligo alla disconnessione e, pertanto, indica al dipendente, nell'arco della giornata, quali tutele adottare per salvaguardare la propria salute e la propria sicurezza.

La scelta dei dipendenti

I dipendenti da adibire a lavoro agile sono individuati dai Responsabili dei Servizi, dando corso in via ordinaria alla rotazione e nel numero massimo giudicato compatibile con lo svolgimento ottimale delle prestazioni.

Nel caso di richieste più elevate si applicano, nell'ordine, le seguenti preferenze:

- Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- Lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- Lavoratori fragili, sulla base di un attestazione del medico competente dell'ente;
- Lavoratori che hanno patologie che suggeriscono la riduzione degli spostamenti, sulla base di una attestazione del medico competente;
- Lavoratori che hanno coniugi, partner, familiari fino al terzo grado o affini fino al secondo grado che richiedono un'assistenza continua e che siano conviventi;
- Lavoratori che hanno uno o più figli fino a 14 anni conviventi;
- Lavoratori che hanno una distanza più elevata tra domicilio e luogo di lavoro e viceversa;
- Lavoratori che hanno presentato domanda.

L'accordo individuale ed il progetto

L'assegnazione di posizioni di lavoro agile avviene mediante sottoscrizione di accordo

fsz
MDP
Dario Cashe
24 *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

stipulato, in forma scritta, fra il dipendente interessato e il suo Responsabile.

L'accesso al lavoro agile può avvenire:

- Su richiesta individuale del dipendente;
- Per scelta organizzativa, previa adesione del dipendente;
- In caso di specifiche esigenze di natura temporanea e/o eccezionale.

In ogni caso è necessario che i Responsabili definiscano, condividendolo con i dipendenti interessati, le attività e gli obiettivi da perseguire.

L'accordo individuale dovrà prevedere:

- a) Durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) Modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- d) Ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) Indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lettera a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lettera b);
- f) I tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g) Le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;
- h) L'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

Dotazioni del dipendente e sicurezza informatica

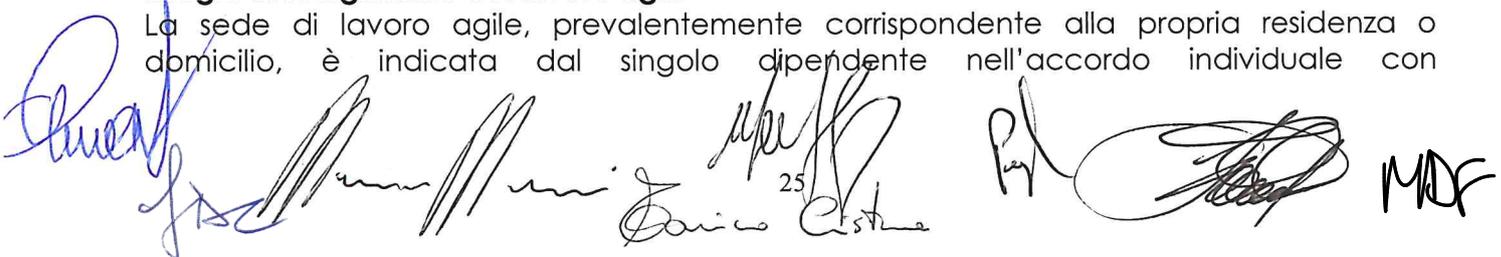
Tutti gli strumenti e le attrezzature necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa in remoto sono a carico del lavoratore agile e nessun onere può essere addebitato all'ente. Non è prevista alcuna forma di "rimborso spesa" a copertura dei costi della rete internet e telefonica e gli eventuali investimenti anche sugli apparati e/o spese ricorrenti di energia.

Il lavoratore agile è tenuto al rispetto di tutte le norme di legge e delle regole relative alla protezione dei dati e al rispetto della riservatezza e del segreto d'ufficio. Il lavoratore agile, responsabile del rispetto delle suddette norme e regole, è tenuto alla più assoluta riservatezza di dati e sulle informazioni in suo possesso e/o disponibili nel sistema informativo.

Eventuali impedimenti tecnici (come malfunzionamenti della linea dati o problemi di comunicazione telefonica) allo svolgimento dell'attività lavorativa durante il lavoro agile dovranno essere tempestivamente comunicati al fine di dare soluzione al problema. Qualora ciò non sia possibile, dovranno essere concordate con il proprio responsabile le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, il rientro del/della dipendente nella sede di lavoro.

Luoghi di svolgimento del lavoro agile

La sede di lavoro agile, prevalentemente corrispondente alla propria residenza o domicilio, è indicata dal singolo dipendente nell'accordo individuale con



25

l'Amministrazione come luogo per l'espletamento dell'attività lavorativa agile. In casi motivati e giustificati la sede di lavoro agile può essere svolta presso un luogo diverso da quello inizialmente definito nell'accordo, purché ne abbia le necessarie caratteristiche, previa comunicazione scritta al Responsabile di P.O., accompagnata da adeguata giustificazione rispondente a criteri di ragionevolezza.

Obblighi di comportamento

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa il lavoratore agile dovrà tenere un comportamento sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e, compatibilmente alle peculiarità e modalità di svolgimento del lavoro agile. E' tenuto al rispetto delle disposizioni dei CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento vigente per i dipendenti pubblici.

Il dipendente inoltre:

- Deve assumere tutte le iniziative necessarie per evitare gli accessi non autorizzati a tali informazioni, nonché alle banche dati dell'ente, anche da parte dei propri congiunti.
- Deve prestare una specifica attenzione alla custodia della password;
- Deve custodire con la massima diligenza gli strumenti che gli sono stati affidati, avendo cura di evitare tutti i possibili danneggiamenti degli stessi;
- Deve avere cura di evitare che essi possano essere utilizzati da soggetti non autorizzati con divieto di utilizzarli per ragioni personali;
- Deve dare immediata informazione all'ente e cooperare per la risoluzione, in caso di cattivo funzionamento delle apparecchiature informatiche e/o dei collegamenti telematici;
- Deve rientrare in presenza qualora vi siano comprovate esigenze di servizio;

La formazione

I dipendenti devono essere formati su:

- Contenuti e modalità del lavoro agile, ivi compresi i diritti e gli obblighi;
- Vincoli di salute e sicurezza del luogo di lavoro e della postazione (sicurezza antincendio, requisiti minimi, integrità delle attrezzature, comportamento in caso di anomalie nel funzionamento, impianti elettrici, ergonomia della postazione, etc);
- Utilizzazione delle tecnologie informatiche e telematiche;
- Rafforzamento del lavoro in autonomia, delega decisionale, collaborazione e condivisione delle informazioni.

Monitoraggio e Controlli

Secondo le previsioni degli articoli 2086 e 2104 c.c., il potere di controllo del datore di lavoro consiste nel verificare l'esatto adempimento della prestazione lavorativa, anche al fine di salvaguardare l'integrità del patrimonio dell'amministrazione e, per questo, tiene conto di due aspetti propri del rapporto di lavoro di tipo subordinato: il potere organizzativo del datore di lavoro e la diligenza del prestatore.

La verifica del conseguimento degli obiettivi fissati è realizzata mediante la stesura di una reportistica secondo una cadenza concordata tra Responsabile e dipendente, ovvero attraverso momenti di confronto nei giorni di presenza in sede del dipendente.

Tale monitoraggio è effettuato sulla base dei risultati effettivamente raggiunti sui seguenti elementi:

- Realizzazione degli obiettivi;
- Soddisfazione degli utenti;
- Conseguimento di risparmi;
- Riduzione dei tassi di assenza a qualsiasi titolo;
- Innalzamento della produttività;

- Riduzione dei tempi di conclusione dei procedimenti;
- Miglioramento del benessere organizzativo;

Agli esiti delle attività di verifica di cui ai procedimenti commi sono apportate le necessarie modifiche al presente Piano ed ai singoli progetti di lavoro agile;

Le misure di sicurezza

Al lavoro agile si applicano le previsioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, ivi compresa la sicurezza delle singole postazioni.

L'Ente fornisce al lavoratore ed al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza una specifica informativa sui rischi generali ed i rischi specifici; tale informativa è aggiornata con cadenza periodica ed almeno annuale. Della ricezione e comprensione di questi documenti viene rilasciata apposita ricevuta, ove non contenuta nella intesa sottoscritta all'atto del collocamento in lavoro agile

Tutela della salute e sicurezza del/della dipendente

Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D. Lgs. n. 81/08 e s.m.i. e della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Privacy

Il lavoratore agile è tenuto a mantenere la dovuta riservatezza sui dati e le informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Si considera rientrante nei suddetti dati e informazioni qualsiasi notizia attinente l'attività svolta dall'Amministrazione, ivi inclusi le informazioni sui suoi beni e sul personale, o dati e informazioni relativi a terzi in possesso dell'Amministrazione per lo svolgimento del suo ruolo istituzionale.

I dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle norme giuridiche in materia di cui al Regolamento UE 679/2016 – GDPR e al D. Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche – Codice Privacy.

Normativa applicabile

Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento o dall'accordo individuale, per la regolamentazione dei diritti e degli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative, nei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei contratti decentrati integrativi.

Capo II Altre forme di lavoro a distanza

ART. 68 LAVORO DA REMOTO

ART. 69 FORMAZIONE LAVORO DA REMOTO

Ai succitati articoli si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lettera e) dello e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

ART. 70 DISAPPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA SPERIMENTALE DEL TELELAVORO

Sono disapplicate le disposizioni previste dall'art. 1 del CCNL del 14.9.2000

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Danilo Cislè' and 'MDF'.

TITOLO VII – RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

ART. 71 OBBLIGHI DEL DIPENDENTE

ART. 72 CODICE DISCIPLINARE

Non essendo detti articoli oggetto di contrattazione, le parti concordano di inviare estratto degli stessi a tutti i dipendenti.

TITOLO VIII – TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 73 STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

ART. 74 NOZIONE DI RETRIBUZIONE

ART. 75 TREDICESIMA MENSILITÀ

ART. 76 INCREMENTI DEGLI STIPENDI TABELLARI

ART. 77 EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

ART. 78 TRATTAMENTO ECONOMICO NELL'AMBITO DEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Non essendo detti articoli oggetto di contrattazione, si rimanda agli stessi in caso di occorrenza.

ART. 79 FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE

La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa è disciplinata dall'articolo 79 del CCNL 16.11.2022.

Con deliberazione G.C. n. 67, adottata in data 21.03.2023, è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale, individuando il Segretario Comunale ed il Responsabile del Servizio Finanziario quali rappresentanti dell'Amministrazione Comunale di Cherasco, le quali si assumono la responsabilità di condurre le trattative e di sottoscrivere i contratti collettivi decentrati integrativi, secondo la procedura formalmente prevista.

Con deliberazione G.C. n. 192, adottata in data 11/08/2023, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2023 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale.

Con determinazione del servizio Finanziario e Tributi n. 588 adottata in data 12.09.2023 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 per un totale di **Euro 204.847,70** di cui **Euro 117.719,30** per la parte stabile ed **Euro 87.128,40** per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, ivi compresa

- La decurtazione "permanente" pari a Euro 13.188,61, prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014;
- Il recupero delle somme erogate in eccedenza a favore su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente, ecc.) pari ad Euro 3.357,64.

Considerato che in data 27/09/2018, prot. n. 14509, il Revisore dei Conti ha fornito la certificazione in merito alla correttezza del calcolo relativo all'ammontare della riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, in misura pari a 13.188,61.



28

Visto il verbale prot. n. 16544 del 12.09.2023 con il quale il Revisore Unico attestava la regolare costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2023.

Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, costituito con determina servizio Finanziario e Tributi n. 588 del 12.09.2023 potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.

Come risulta dalla determina del servizio Finanziario e Tributi n. 588 Del. G.C. 12.09.2023, le risorse decentrate disponibili per l'anno 2023 da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022, ammontano (con esclusione delle somme già destinate all'indennità di comparto ed a quella per le progressioni orizzontali già attribuite) ad Euro €. 114.821,24 (€. 27.692,84 parte stabile + €. 87.128,40 parte variabile).

ART. 80 FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO

Art. 7 lettera a), b)

Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16.11.2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto, la quale è tenuta ad esprimere per iscritto il proprio consenso entro 15 giorni dal ricevimento della stessa. La delegazione trattante di parte sindacale potrà a tal fine richiedere all'Amministrazione un apposito incontro, nei modi e nei termini indicati nel presente contratto integrativo.

Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.

La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale.

Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 217 del 22.11.2018.

Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 80, comma 2, del CCNL 22.11.2022, vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/piano della performance approvato con deliberazione G.C. n. 3 del 17.01.2023, così come successivamente rettificato con deliberazione G.C. n. 36 del 16.02.2023. Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.



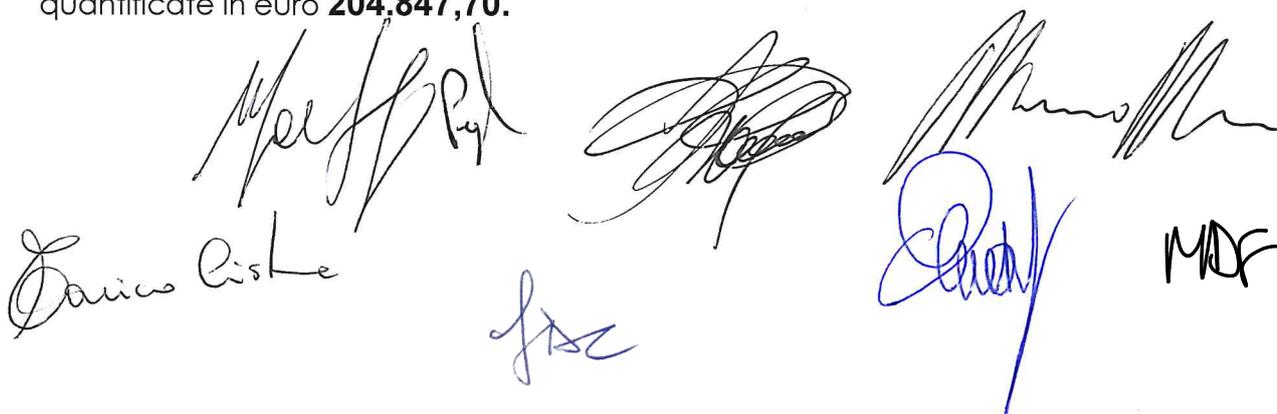
29

Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 80, comma 2, lettera b), del CCNL 22.11.2022, comprese le risorse di cui all'art. 98, comma 2, vengono destinate per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/piano della performance approvato con deliberazione G.C. n. 3 del 17.01.2023, così come successivamente rettificato con deliberazione G.C. n. 36 del 16.02.2023.

I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.

Le progressioni orizzontali del personale dipendente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui all'art. 14 e 15 del presente accordo.

In conformità agli indirizzi forniti dalla G.C. n. 192 adottata in data 11/08/2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2023 sono state quantificate in euro **204.847,70**.

The image shows several handwritten signatures in black and blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Danilo Riste'. In the center, there is a signature that looks like 'fsc'. On the right, there are two more signatures, one in black ink and one in blue ink, with the initials 'MDF' written below them.

Parte stabile:

COSTITUZIONE DEL FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2023

ART. 67, CCNL 21/05/2018

risorse aventi carattere di certezza e stabilità

2023

sono rappresentate da quelle derivanti dall'applicazione di:

1	Art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	104.890,09
2	Art. 67, comma 2, lett. A) CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	2.912,00
3	Art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	7.007,74
4	Art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	1.415,57
5	Art. 67, comma 2, lett. d) CCNL 21/05/2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs n 165/2001	-
6	Art. 67, comma 2, lett. e) CCNL 21/05/2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	-
7	Art. 67, comma 2, lett. g) CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario	-
8	Art. 67, comma 2, lett. h) CCNL 21/05/2018	Risorse stanziati dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	-
9	ART. 79 C. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	questa integrazione inserita nell'anno 2023 sarà storicizzata e quindi confermata per le annualità successive.	3.690,66
10	Art. 20, comma 3, D. Lgs n 75/2017; circolare n 2/2018 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro dell'economia e delle finanze	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs n 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente)	-
11	ART. 79 C. 1 LETT. B) CCNL 2022	L'incremento di cui all'art. 79 comma 1 lettera b) del CCNL 10.11.2022 prevede l'aumento del fondo delle risorse stabili delle somme - su base annua - pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie dello stesso CCNL, in servizio alla data del 31.12.2018, a valere dall'anno 2021	3.042,00
12	ART. 33 COMMA 2 DL 34/2019 - INCREMENTO VALORE MEDIO PROCAPITE DEL FONDO RISPETTO AL 2018	adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018	11.307,49
13	EVENTUALI DECURTAZIONI	(recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente, ecc)	- 3.357,64
14	DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015	riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n 78/2010 e smi (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)	-13188,61
			risorse aventi carattere di certezza e stabilità
			117.719,30

UTILIZZO PER PROGRESSIONI GIA' ATTRIBUITE

52.449,00

UTILIZZO PER COMPARTO

20.981,00

RISCHIO+DISAGIO+REPERIBILITA'

4.192,00

INDENNITA' SPECIFICA

404,46

PARTICOLARI RESPONSABILITA'

12.000,00

RISORSE DISPONIBILI PER CONTRATTAZIONE

27.692,84

MDF

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

Parte variabile:

ART. 67, CCNL 21/05/2018 risorse aventi carattere di eventualità e variabilità

sono rappresentate da quelle derivanti dall'applicazione di:			
1	Art. 67, comma 3 , lett. a) CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 l. 449/97 (contratti di sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione)	0
2	Art. 67, comma 3 , lett. a) CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 l. 449/97 (contratti di sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)	-
3	Art. 67, comma 3 , lett. b) CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	0,00
4	Art. 67, comma 3 , lett. c) CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizione di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	5.500,00
5	Art. 67, comma 3 , lett. c) CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizione di legge per incentivi - compensi progettazione ex art. 92, c 5 e 6, D.Lgs. N 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione innovazione art. 13 bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00
6	Art. 67, comma 3 , lett. c) CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00
7	Art. 67, comma 3 , lett. c) CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione ICI art. 59 comma 1, lett. F) del D.Lgs n 446/1997 (recupero coattivo)	19.276,83
8	Art. 67, comma 3 , lett. c) CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 d.Lgs n 50/2016 (dal 1 gennaio 2016)	12.000,00
	Art. 67, comma 3 , lett. d) CCNL 21/05/2018	Frazione di RIA personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	180,06
	Art. 67, comma 3 , lett. e) CCNL 21/05/2018	eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	
9	Art. 67, comma 3 , lett. f) CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)	900,00
10	Art. 67, comma 3 , lett. g) CCNL 21/05/2018	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	-
	Art. 67, comma 3 , lett. h) CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2% del monte salari anno 1997	8114,65
	Art. 67, comma 3 , lett. j) CCNL 21/05/2018	Eventuali risorse stanziati in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'Art. 23, comma 4, del D.Lgs n 75/2017 (solo per le regioni e le Città metropolitane)	0
	Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018. Riferito all'anno 2023	incremento di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. Sul fondo mettere solo la quota relativa al "fondo" e non alle E.Q	
	Art. 67, comma 3 , lett. k) CCNL 21/05/2018 (l)	incremento di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. Sul fondo mettere solo la quota relativa al "fondo" e non alle E.Q	2.545,08
	Art. 67, comma 3 , lett. k) CCNL 21/05/2018 (l)	incremento di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. Sul fondo mettere solo la quota relativa al "fondo" e non alle E.Q	2.545,08
	Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 - Quota increme	Possibilità di inserire la sola quota di maggior incasso delle sanzioni per violazioni del Codice della Strada rispetto all'anno precedente a seguito di obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 56 quater CCNL 2018, così come precisato dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie con delibera n. 5 del 2019.	5.000,00
	ART. 79 C. 1 LETT. B) c 5 CCNL 2022	Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023.	6.084,00
	ART. 79 C. 2 LETT. C) CCNL 2022- RISORSE	Il CCNL 16.11.2022 ha previsto, a differenza del passato, che gli Enti possano adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL.	16.000,00
	Art. 8 c. 3 DL 13/2023 - Incremento per soggett	Incremento della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa, per importi fino al 5% della parte stabile 2016	4.571,70
	ECONOMIE FONDO ANNO 2022		4.411,00
		risorse aventi carattere di eventualità e variabilità	87.128,40
		TOTALE FONDO PRODUTTIVITA' ANNO (comprensivo delle economie dell'anno precedente)	204.847,70

MDF

Davide Cashe

Le risorse confluite nel fondo di cui sopra, al netto delle progressioni economiche già attribuite negli anni precedenti, dell'indennità di comparto, dell'indennità specifica, dell'indennità di rischio, disagio, reperibilità e delle particolari responsabilità, ammontano ad **€. 114.821,24** (€. 27.692,84 parte stabile + €. 87.128,40 parte variabile) e vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80 del CCNL 16.11.2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022.

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000; e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziate, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

a) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA;

La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.

Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano Esecutivo di Gestione, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate.



33

Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 70% e solamente se la performance individuale supera il 70%.

Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
- in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70%.

Valutazioni inferiori al 60% della performance organizzativa e individuale del Centro di responsabilità comporta la decadenza della titolarità di posizione organizzativa.

b) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'Assemblea dei lavoratori ha votato, a maggioranza, di suddividere il fondo in n. tre scaglioni che tengano conto delle somme già percepite da ciascun dipendente nell'anno di competenza, in modo tale da erogare una maggiore performance a chi non è destinatario di nessun istituto economico specifico, seguendo un criterio di proporzionalità.

Nello specifico il fondo verrà così ripartito:

- l'80% dell'importo del fondo sarà destinato al personale che ha percepito durante l'anno somme da € 0,00 ad € 1.999,99;
- il 15% dell'importo del fondo sarà destinato al personale che ha percepito durante l'anno somme da € 2.000,00 ad € 2.999,99;
- il 5% dell'importo del fondo sarà destinato al personale che ha percepito durante l'anno somme oltre i € 3.000,00;

Nel conteggio delle somme percepite durante l'anno **non vengono conteggiati i seguenti istituti:**

- Maneggio denaro;
- Rischio;
- Disagio;
- Straordinari percepiti a qualsiasi titolo;
- Maggiorazione festiva;
- Messi notificatori;
- Reperibilità;

Viceversa rientrano nel conteggio:

- Progetto "neve";
- Recupero evasione Ici;
- Incentivi per funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
- Violazioni codice della strada;
- Specifiche responsabilità;

Relativamente al "Progetto neve", con deliberazione n. 192 in data 11.08.2023, la Giunta ha deliberato di riservare una quota del fondo destinato a garantire la sicurezza viaria in caso di gelate e/o copiose nevicate.

Nello specifico le parti concordano di distribuire le somme sotto riportate tra i tre partecipanti (cantonieri) del Capoluogo:

- € 1.500,00 a testa (per un totale di € 4.500,00) a titolo di somma comunque dovuta (anche in mancanza di nevicate) per lavori di manutenzione / prevenzione del manto stradale (sabbatura, ecc.)
- € 1.000,00 a testa (per un totale di € 3.000,00) qualora si verificano almeno tre uscite con i mezzi a seguito di nevicate;

In seguito alla divisione del fondo di produttività nei tre scaglioni sopra individuati, i dipendenti verranno valutati sulla performance individuale.

La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione, i cui criteri sono contenuti nella deliberazione n. 217 del 27.11.2018. 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 performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.

Tutti i dipendenti dell'Ente hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale in modo proporzionale al periodo lavorato.

Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.

Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo verbale.

Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;
- Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.

Inoltre, il CCNL prevede, ai sensi dell'art. 69, che i più meritevoli guadagnino almeno il 30% in più rispetto al premio medio. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata secondo quanto previsto dal successivo articolo 81.

Tutte le economie (es. residui derivanti da part/time, entrata/uscita in/dal servizio in corso d'anno, somme non distribuite perché valutazione inferiore al 70%, ecc.) verranno ridistribuiti una sola volta a tutti dipendenti. Eventuali ulteriori rimanenze andranno ad alimentare il fondo dell'anno successivo.



MDF



35



Davide Cistone

h) COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI, RICONOSCIUTI ESCLUSIVAMENTE A VALERE SULLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 67, COMMA 3, LETT. F) DEL CCNL 21.05.2018, SECONDO LA DISCIPLINA DI CUI ALL'ART. 54 DEL CCNL DEL 14.09.2000;

Le parti concordano di quantificare in misura forfettaria la somma di €. 900,00 da destinare al messo notificatore individuato dalla parte datoriale.

ART. 81 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari al 10% del personale dipendente in servizio nell'anno di riferimento.

In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo il criterio dell'anzianità di servizio.

ART. 82 WELFARE INTEGRATIVO

Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

Art. 7 lettera h)

Le parti propongono di attivare il welfare aziendale per a partire dall'anno 2024.

ART. 83 TRATTENUTE PER SCIOPERI BREVI

Non essendo detto articolo oggetto di contrattazione, si rimanda allo stesso in caso di occorrenza.

ART. 84 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ - comma 1

Art. 7 lettera f)

Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 comma 1, punto 5 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:



Handwritten signatures of various individuals, including 'Danilo Costa' and 'MDF'.

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
- 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.
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.

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

- **Grado di Complessità giuridica, tecnica e gestionale: 33 su 100;**
- **Complessità direzionali organizzative ovvero** Responsabilità organizzativa, complessità incarico tecnico organizzativo, grado relazioni esterne, grado relazioni interne, innovazione e sviluppo, attività di studio e ricerca: **33 su 100;**
- **Responsabilità economica, amministrativa, strategicità 34 su 100**

L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, 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 la attribuzione della responsabilità di procedimento.

L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile del Servizio, sentito il Segretario Comunale, mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

Nel decreto 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.

Il Responsabile del Servizio 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.

La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- a. determinazione del budget;
- b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima negoziata annualmente verificandone l'opportunità;









- c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

Le parti concordano stanziare la somma complessiva di €. 13.000,00 dedicati al presente istituto.

L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 comma 1, punto 3 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- agli archivisti informatici;
- ai formatori professionali;

Compensare le specifiche responsabilità:

- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile

L'importo di €. 350,00 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Funzionario Responsabile del Servizio, sentito il Segretario Comunale, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

La misura della indennità verrà determinata suddividendo il budget, definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di €. 350,00.

La somma complessivamente stanziata per tale istituto è quantificata in €. 300,00 per n. 5 dipendenti ovvero per un totale di €. 1.500,00.

ART. 84 - BIS INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 7 lettera d)

Gli enti corrispondono una 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a large signature, a signature that appears to say 'Dario Costa', another large signature, the initials 'Pyl' and 'MDF', and two more large signatures.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

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. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento.

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. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

Le parti concordano di erogare **€. 1,50** al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Funzionario responsabile del servizio.

Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori (non è da considerare l'incasso da bancomat) di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali, viene erogata un'indennità entro i seguenti valori:

- a) Per incassi fino ad €. 5.000,00,
Indennità di €. 1,00 giornaliera
- b) Per incassi da €. 5.000,01 ad € 20.000,00,
Indennità di €. 1,03 giornaliera
- c) Per incassi oltre €. 20.000,01
Indennità di €. 1,55 giornaliera

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Funzionario.

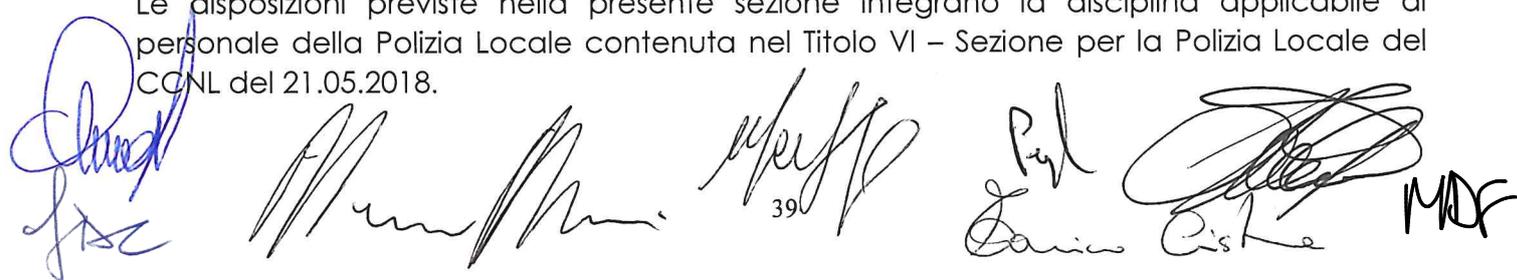
Artt. da 85 a 94 bis non di propria competenza

TITOLO IX – SEZIONI SPECIALI – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

ART. 95 PERSONALE DESTINATARIO DELLE DISPOSIZIONI DELLA PRESENTE SEZIONE

Le disposizioni previste nella presente sezione integrano la disciplina applicabile al personale della Polizia Locale contenuta nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.



ART. 96 PROGRESSIONE ECONOMICA PER GLI OPERATORI ADDETTI A FUNZIONI DI COORDINAMENTO

il personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Tale disposizione verrà applicata nel momento in cui il personale interessato procederà con uno scatto differenziale.

ART. 97 INDENNITÀ DI FUNZIONE

Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
- Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

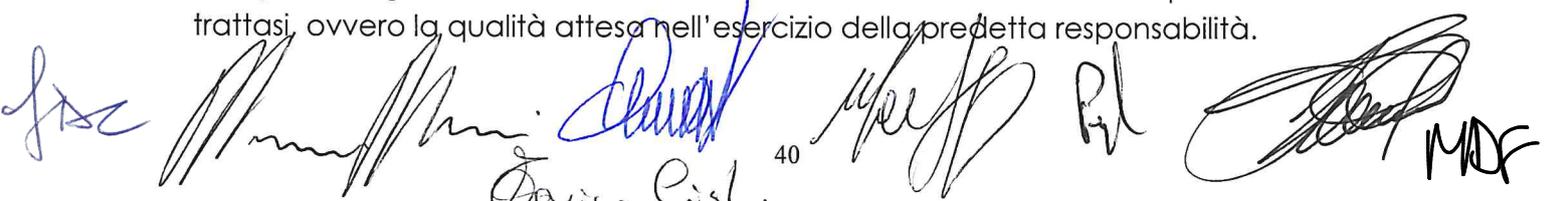
Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione al grado rivestito e alle seguenti variabili:

- **Grado di Complessità: 25%**
- **Complessità direzionali organizzative: 25%**
- **Responsabilità e grado rivestito: 25%**
- **Peculiarità del territorio/organizzative: 25%**

L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Funzionario Responsabile della Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale, mediante decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

Nel decreto 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials 'RL' and 'MDF' on the right. A small number '40' is visible near the center signature.

Il Responsabile del Servizio 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.

La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- a. Determinazione del budget nella misura massima di €. 3.000,00;
- b. Ripartizione del budget in modo proporzionale al tempo da cui è attribuita.

Per l'anno 2023 il presente istituto verrà erogato nella somma di **€. 1.000,00** al dipendente Baudissione Mirko al quale è stato assegnato il livello funzionale di Ispettore – Vice Comandante con mansioni di coordinamento e controllo, giusta determinazione n. 279 del 18.04.2023.

ART. 98 UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

Le parti concordano che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 letterac), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Le parti concordano di stanziare €. 10.000,00 ai sensi dell'art. 79 c. 2 lettera c) CCNL 2022 ed €. 5.000,00 a titolo di maggior incasso per violazioni c.d.s. rispetto all'anno precedente a seguito di obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale art. 56 quarter CCNL 2018, così come precisato dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie con delibera n. 5 del 2019.

ART. 99 INCREMENTO DELLE INDENNITÀ DI VIGILANZA

Tale istituto è già stato applicato dal mese di aprile 2023.

ART. 100 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

Art. 7 lettera e)

Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via prevalente rende la prestazione giornaliera in servizi esterni per un importo compreso tra €. 1,00 ed €. 15,00.

Tale indennità è graduata entro i seguenti valori:

- Attività di controllo del traffico e viabilità e sicurezza del territorio in presenza di elevato traffico veicolare.

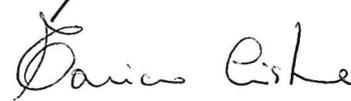
Le parti concordano di stabilire in **€. 2,00 giornalieri** l'indennità di cui è caso, erogata a consuntivo su attestazione del Funzionario Responsabile.

Artt. da 101 a 108 non di propria competenza

Altre materie di contrattazione:



41



Art. 7 lettera m)

Per quanto concerne le linee d'indirizzo di cui all'articolo 7 comma m) del CCNL 16.11.2022 (salute e sicurezza sul lavoro) il Comune di Cherasco, non avendo all'interno professionalità specifiche alle quali affidare le imcombenze, ha optato per l'esternalizzazione del servizio di cui alla D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 7 lettera f)

L'Amministrazione Comunale si impegna a rendere effettivo il diritto alla formazione adeguando l'entità delle risorse stanziare alle disposizioni contrattuali, per consentire l'aggiornamento normativo, l'allineamento all'innovazione tecnologica, l'aggiornamento professionale e la formazione specialistica.

Art. 7 lettera aa)

Non vengono individuate particolare figure professionali di cui all'art. 35, comma 10.

Art. 7 lettera ab)

Non applicabile al nostro Ente

Art. 7 lettera ac)

Non applicabile al nostro Ente

Art. 7 lettera af)

Non applicabile al nostro Ente

ALTRE DISPOSIZIONI

Affissioni

I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutta il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

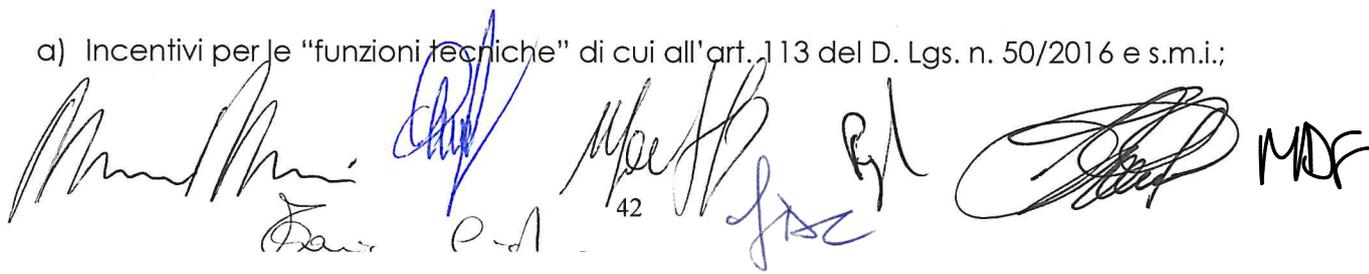
Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

Disposizioni di Legge

Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

a) Incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. From left to right, there is a large signature, a smaller signature, a signature with 'P.S.' below it, a signature with '42' below it, a signature with 'fsc' below it, a signature with 'RL' below it, a large signature with 'MDF' to its right, and another signature.

b) Incentivi per recupero evasione ICI;

c) Compensi previsti nell'ambito delle attività istat;

Letto, confermato e sottoscritto.

Cherasco, 07.12.2023

La delegazione di parte datoriale composta da:

Dott.ssa Negri Anna

Rag. Taricco Cristina





La Rappresentanza Sindacale Unitaria Interna:

Taricco Federico

Marenco Maurizio

Martinengo Germano

Pregliasco Sergio









La Rappresentanza Sindacale Unitaria Esterna:

Deconti Luca – rappresentante CGIL FP

Di Stefano Maurizio – rappresentante CISL



