

COMUNE DI LIMONE PIEMONTE

Protocollo/Segreteria: 0171.925240 – fax 0171.925249
Servizi Demografici: 0171.925230
Area Tecnica: Tel. 0171.925210 - 925220 – fax 0171.925229
Area Contabile: 0171.925250 – 0171.925260
Polizia Municipale: Tel. 0171.925290 – fax 0171.925299
Ufficio Turistico: Tel. 0171.925280 – Fax 0171.925289
Sindaco: 0171.925270
Via Roma, 32 – CAP 12015

Provincia di Cuneo
P.IVA 00461550048
C.F. 80003770049
<http://www.limonepiemonte.it>

<mailto:comune@comune.limonepiemonte.it>

VERBALE N. 1/2024

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE- Sottoscrizione definitivo

SEZIONE NORMATIVA 2023-2025 SEZIONE ECONOMICA 2023

Oggi, 12/02/24 alle ore 9.30 nella sala riunioni attigua all'ufficio ragioneria si sono riuniti:

RSU

Andreoletti Carlo
Bosc Claudia
Elia Sabrina

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Fenoglio Laura
Violino Germano

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

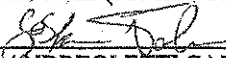
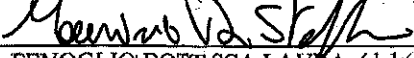
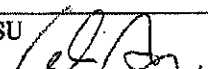
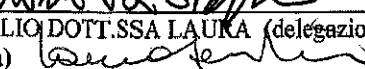
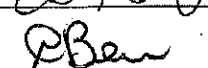
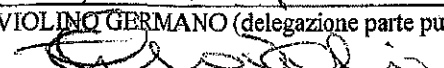
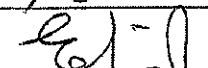
FP CGIL CUNEO Gaspare Palermo-in video conferenza
CISL FP CUNEO Di Steffano Maurizio- in video conferenza

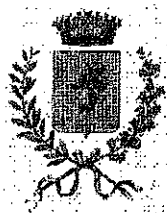
Richiamati i contenuti del verbale n. 2 del 11.12.2023 sottoscritto dalle R.s.u., dalle Organizzazioni Sindacali e dalla delegazione di parte pubblica;

Vista la delibera della Giunta Comunale in data 19.1.2024 ad oggetto: "Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo 2023-2025 e destinazione risorse decentrate 2023."

LE PARTI APPROVANO

In via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2023 (allegato 1).
Le parti

FP CGIL (Palermo G.) 	FP CISL CUNEO (Di Steffano Maurizio) 
ANDREOLETTI CARLO-RSU 	FENOGLIO DOTT.SSA LAURA (delegazione parte pubblica) 
BOSC CLAUDIA-RSU 	VIOLINO GERMANO (delegazione parte pubblica) 
ELIA SABIRNA-RSU 	



COMUNE DI LIMONE PIEMONTE

Protocollo/Segreteria: 0171.925240 – fax 0171.925249
Servizi Demografici: 0171.925230
Area Tecnica: Tel. 0171.925210 – 925220 – fax 0171.925229
Area Contabile: 0171.925250 – 0171.925260
Polizia Municipale: Tel. 0171.925290 – fax 0171.925299
Ufficio Turistico: Tel. 0171.925280 – Fax 0171.925289
Sindaco: 0171.925270
Via Roma, 32 – CAP 12015

Provincia di Cuneo
P.IVA 00461550048
C.F. 80003770049
<http://www.limonepiemonte.it>

<mailto:comune@comune.limonepiemonte.it>

VERBALE N. 2

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE SEZIONE NORMATIVA TRIENNIO 2023-2025 SEZIONE ECONOMICA 2023

DETERMINAZIONI

Oggi, 11/12/2023 alle ore 10.30 presso la Sala Riunioni presso l'ufficio ragioneria del Comune di Limone Piemonte

PRESENTI:

RSU

Andreoletti Carlo
Bosc Claudia
Ella Sabrina

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Fenoglio Laura
Violino Germano

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

FP CIGL CUNEO Gaspare Palermo –
CISL FP CUNEO Di Stefano Maurizio –

Le delegazioni di parte datoriale e di parte sindacale

- visto l'articolo 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali —triennio 2019—2021, sottoscritto il 16 novembre 2022 rubricato «Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie»;
- visto l'articolo 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali —triennio 2019—2021, sottoscritto il 16 novembre 2022 rubricato «Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure»;
- viste la determina del servizio amministrativo-personale n. 63 dell' 8 novembre 2023 con cui è stato costituito in via provvisoria il Fondo risorse decentrate del personale non dirigente per

l'anno 2023 e i calcoli a consuntivo delle spese a carico del fondo per progressioni orizzontali e indennità di comparto, approvano e sottoscrivono la presente Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023 — 2025

TITOLO I- Disposizioni generali

Capo I- Disposizioni generali

Articolo 1 – Quadro normativo e contrattuale

Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Regioni-Autonomie locali e Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- a. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL 16 novembre 2022);
- b. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL 21 maggio 2018);
- c. decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in particolare per quanto previsto agli articoli 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- d. decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare agli articoli 16, 23 e 31;
- e. decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), e), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z). della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- f. "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi"
- g. CCNL comparto regioni-Autonomie Locali sottoscritti rispettivamente in data 6 luglio 1995, 13 maggio 1996, 31 marzo 1999, 10 aprile 1999, 14 settembre 2000, 22 gennaio 2004, 9 maggio 2006, 11 aprile 2008, 31 luglio 2009, per le parti ancora applicabili.

Articolo 2— Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

- 1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.

3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 80, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto, garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale di cui al presente comma va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce un'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'articolo 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16 novembre 2022.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale, le relative clausole non si potranno più applicare.

Articolo 3—Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'articolo 8 del CCNL 16 novembre 2022.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Articolo 4— Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

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

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

Titolo II — Trattamento economico del personale

Capo I — Risorse e Premialità

Articolo 5— Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla performance, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, oltretutto di eventuali direttive e indirizzi in merito adottati dall'amministrazione.

2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione del servizio amministrativo personale n. 63 dell' 8 novembre 2023, secondo le direttive emanate dalla Giunta comunale con deliberazione n. 152 del 30 novembre 2023 e le disponibilità di bilancio, fatta salva comunque la possibilità di procedere nel corso dell'anno e a consuntivo a integrazioni delle risorse variabili.

Articolo 6— Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento fatte salve successive modifiche e/o integrazioni è possibile erogare al personale dipendente gli incentivi economici di cui agli articoli 80, comma 2, e 81 del CCNL 16 novembre 2022, nonché i compensi di cui agli articoli 15, comma 3, e 23, comma 5, dello stesso contratto.

Capo II Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse

Articolo 7 - Criteri e principi per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie (l'articolo 7, comma 4, lettere a) e b), del CCNL 16 novembre 2022

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 16 novembre 2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo 6, secondo i seguenti criteri:

a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;

b. riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

e. specifiche modalità di erogazione della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a. i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b. le risorse — attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale — sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c. la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui — dalla prestazione lavorativa del dipendente — discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
- programmazione operativa e gestionale;
- definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
- predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- monitoraggio e confronto periodico;
- verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
- controlli e validazione sui risultati;
- conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
- esame dei giudizi in contraddittorio;

e. la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Articolo 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi l'articolo 7, comma 4, lettera a), CCNL 16 novembre 2022]

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), del CCNL 16 novembre 2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano che per l'anno 2023 le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalle determinazioni di costituzione di cui sopra, ammontano a € 59.348,65, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

a. i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'articolo 78, comma 3, lettera b) CCNL 16 novembre 2022;

b. quote dell'indennità di comparto, di cui all'articolo 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;

c. l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale della VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.

Le spese di cui ai punti da a) a c) possono essere stimate in € 51.963,51 e comporteranno un automatico incremento o decremento delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, come di seguito riportato:

- Premialità generale
- Istituti indennitari

- Premialità individuale

3 Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità e maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

4. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Capo III — Progressione economica all'interno delle aree (articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL 16 novembre 2022 e articolo 7, comma 4, lettera e), CCNL 16 novembre 2022)

Articolo 9—Criteri generali

- 1 L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del/della dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL 16 novembre 2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

Area operatori	importo differenziale: 550,00	numero massimo: 5
Area operatori esperti	importo differenziale: 650,00	numero massimo: 5
Area istruttori	importo differenziale: 750,00	numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	importo differenziale: 1.100,00	numero massimo: 5
Area istruttori iscritti a ordini e albi professionali	importo differenziale: 900,00	numero massimo: 5
Area funzionari e EQ	importo differenziale: 1.600,00	numero massimo: 6
Area funzionari e EQ Iscritti a ordini e albi prof.	importo differenziale: 1.800,00	numero massimo: 6

2 La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (articolo 14, comma 3, CCNL 16 novembre 2022), secondo le procedure stabilite all'articolo 10.

3 Le parti concordano di attribuire nell'anno 2023 n. 2 nuovi differenziali stipendiali al personale appartenente alla categoria degli operatori esperti, così come previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 [...le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti...].

4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Articolo 10— Criteri e procedure per le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse aree sono fissati dal presente CCI e sono valutati con riferimento alla data del 31 dicembre dell'anno che precede l'attribuzione del differenziale stipendiale.

2. A integrazione dei criteri fissati dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022 si prevede che:

a. titolarità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Limone Piemonte alla data del 1° gennaio dell'anno di attribuzione del differenziale stipendiale;

b. l'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in 2 anni;
c. l'intervallo temporale di cui al punto a) [due anni] deve sussistere anche nel caso di nuova assunzione in categoria superiore, di passaggio fra aree (verticalizzazione) o di cessione di contratto per mobilità volontaria fra enti;

d. non vengono conteggiati, ai fini di cui sopra, eventuali periodi di servizio con contratto a tempo determinato, ad eccezione per il personale "stabilizzato" ai sensi della vigente normativa;

e. relativamente all'anno 2023, il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato come segue, dando atto che il relativo finanziamento è assicurato nell'ambito della parte stabile del fondo:

Operatori esperti- Numero progressioni Area economiche/differenziali stipendiali N. 2

3. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato di cui al precedente comma. Fatto pari a 100 il punteggio massimo graduatoria per ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri:

PER OPERATORI E OPERATORI ESPERTI:

70% media delle valutazioni degli ultimi 2 anni

30% Esperienza professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica ovvero dall'assunzione o dalla progressione fra aree, nel medesimo profilo o equivalente, anche a tempo parziale: 0,5 punti per ogni mese (le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate per l'intero mese): Punteggio massimo 30

PER ISTRUTTORI-FUNZIONARI-ELEVATA QUALIFICAZIONE

70% media delle valutazioni degli ultimi 2 anni

20% Esperienza professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica ovvero dall'assunzione o dalla progressione fra aree, nel medesimo profilo o equivalente, anche a tempo parziale: 0,5 punti per ogni mese (le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate per l'intero mese): Punteggio massimo 20

10% titoli culturali e professionali [massimo 10 punti attribuiti sulla base dei seguenti criteri]:

Corsi di formazione su materie attinenti in modo specifico alle attività svolte, certificati nel biennio precedente: 0,5 punti per ogni corso seguito della durata minima di due ore MAX 8 PUNTI

Possesso di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o di una abilitazione professionale, purché attinenti con le attività svolte MAX 2 PUNTI

4 A parità di punteggio in graduatoria prevale, in successione, il/la dipendente che si trova nelle seguenti situazioni:

- ha una maggiore aspettativa di progressione orizzontale/differenziale stipendiale, determinata dal numero di giorni intercorrenti tra la data di ultima attribuzione di una progressione orizzontale/differenziale stipendiale, la progressione fra le aree [verticalizzazione] o l'assunzione e la data del 31 dicembre dell'anno che precede l'attribuzione;
- è collocato/a nella posizione economica in godimento inferiore;
- ha una maggiore anzianità di servizio presso il comune di Limone Piemonte;

Le parti concordano inoltre quanto segue:

a. l'avvio della procedura di selezione verrà preventivamente comunicata alla RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali, firmatarie del contratto, al fine di consentire la massima diffusione e conoscenza della stessa;

b. la disciplina della procedura di attribuzione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali, come sopra definita, ha carattere sperimentale e le parti si impegnano a esaminare il risultato delle predette progressioni orizzontali nel corso dell'anno, con riserva di apportare eventuali correttivi a valere per gli anni successivi.

Capo IV — Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Articolo 11 — Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e sono riproporzionate in caso di prestazioni a orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di servizio.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità: pertanto, a ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno mensile, a cura del responsabile di servizio e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al servizio Personale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio; di conseguenza, sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e ai mesi di servizio, con le eventuali eccezioni specificate negli articoli seguenti.

Articolo 12 — Indennità condizioni di lavoro (articolo 70-bis CCNL 21 maggio 2018 e articoli 84-bis e 7, comma 4, lettera d), CCNL 16 novembre 2022)

1. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera d), e 84-bis del CCN 16 novembre 2022, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e criteri:
 - a. la misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1. in € 1,00 per le attività disagiate, in € 1,50 per quelle rischiose, in € 1,00 per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre € 2.500,00 annuali.Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori, i compensi si sommano.
2. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e l'integrità personale del/della lavoratore/trice, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei/delle singoli/e dipendenti addetti/e a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
3. Sono considerate "a rischio" le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
4. Relativamente alle prestazioni individuate dall'allegato "8" al D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347 s.m.l. "Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 29 aprile 1983 per il personale dipendente dagli enti locali", le attività che sono riconosciute rischiose, in relazione alle operazioni svolte, ai mezzi utilizzati, all'ambiente in cui il personale comunale opera, sono quelle prestate dal personale delle unità tecnico operative (necrofori, operai del servizio Verde pubblico ...), dal personale elettricista e dall'autista a servizio degli amministratori.
5. I responsabili di servizio attestano con cadenza mensile i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Articolo 13 — Indennità per specifiche responsabilità (articoli 84 e 7, comma 4, lettera O, CCNL 16 novembre 2022)

L'indennità prevista dall'articolo 84 del CCNL 16 novembre 2022 viene erogata, annualmente pro-quota, secondo i seguenti criteri generali:

a) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono state individuate dalla delibera della giunta comunale n. 20 del 2018 e in ultimo modificate con la contrattazione decentrata anno 2019, in accordo con i responsabili competenti, con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree di cui a nuovo ordinamento professionale, non titolari di incarichi di elevata qualificazione;

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nell'oggetto delle attività esigibili dai/dalle dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;

c) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta dal competente responsabile di servizio al/alla singolo/a dipendente beneficiario/a è effettuata sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, definiti dall'amministrazione.

Le parti danno atto che:

d) uno/a stesso/a dipendente può essere incaricato/a per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità.

2. L'indennità di cui al presente articolo, legata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni a cui è correlata, può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. La stessa non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata a seguito di attribuzione formale ad altro soggetto. Sono considerate "servizio prestato" le assenze per:

- recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- giornata per avvenuta donazione di sangue (articolo 8 della legge 21 ottobre 2005, n. 219
- espletamento del mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- svolgimento della funzione di rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i. "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- permesso sindacale retribuito;
- partecipazione ad assemblee sindacali;
- riposo compensativo;
- maternità e paternità, limitatamente al periodo obbligatorio;
- ferie;
- recupero festività soppresse;
- permessi mensili di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 s.m.i. "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate";
- permessi di cui agli articoli 40,41,43,45 e46 del CCNL 16 novembre 2022.

2. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Articolo 14 — Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (articolo 7, comma 4, lettera g), CCNL 16 novembre 2022)

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" ct. all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione del fondo e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

2. I compensi di cui sopra sono i seguenti:

a. Compensi di cui all'articolo 43 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 s.m.i. [articolo 79, comma 2, lettera a), CCNL 16 novembre 2022

Le risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997 si riferiscono a

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le somme di cui sopra comprendono gli oneri accessori a carico dell'ente e sono erogate ai dipendenti aventi diritto, secondo le modalità individuate con atto datoriale del dirigente competente, al netto di tali oneri.

b. Compensi previsti da disposizioni di legge l'articolo 80, comma 2, lettera g), CCNL 16 novembre 2022

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

— incentivi per funzioni tecniche, di cui all'articolo 113 decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 s.m.i. "Codice dei contratti pubblici";

— compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'articolo 9 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 s.m.i.; —

— compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni di cui al decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269 "Disposizioni urgenti per favorire lo sviluppo e per la correzione dell'andamento dei conti pubblici", convertito con modificazioni dalla legge 24 novembre 2003, n. 326 s.m.i.;

— compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 s.m.i.;

— compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1. Lettera b), del decreto-legge 8 agosto 1996, n. 437 "Disposizioni urgenti in materia di imposizione diretta ed indiretta, di funzionalità dell'Amministrazione finanziaria, di gestioni fuori bilancio, di fondi previdenziali e di contenzioso tributario", convertito con modificazioni dalla legge 24 ottobre 1996, n. 556 s.m.i. (spese del giudizio);

— compensi di cui all'articolo 70-ter del CCNL 21 maggio 2018 (compensi per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche (Istat) e censimenti permanenti). Le somme di cui sopra comprendono gli oneri accessori a carico dell'ente e sono erogate ai dipendenti aventi diritto, secondo le modalità individuate con atto datoriale del responsabile di servizio competente, al netto di tali oneri.

c. Risparmi derivanti dall'attuazione dei "Piani di razionalizzazione" (articolo 16, comma 5, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 s.m.i. «Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria», convertite, con modificazioni in legge 15 luglio 2011, n. 111 s.m.i.)

Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione integrativa derivanti dagli eventuali risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16, comma 4, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 s.m.i. «Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria», convertito, con modificazioni in legge 15 luglio 2011, n. 111 s.m.i. Le parti confermano anche per il 2023 che nell'eventuale ripartizione di tali risorse, una parte pari al 40% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dai responsabili interessati. La restante quota del 60% è messa a disposizione di tutto il personale per l'istituto della produttività. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività e alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei

risultati prefissati. Le somme di cui sopra comprendono gli oneri accessori a carico dell'ente e sono erogate ai dipendenti aventi diritto, secondo le modalità individuate con atto datoriale del responsabile competente, al netto di tali oneri.

Capo VI — Performance e premio Individuale

Articolo 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale (articoli 7, comma 4, lettere b) e ae), CCNL 16 novembre 2022)

La valutazione dei dipendenti viene effettuata sulla base del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" vigente nell'ente.

Capo VII — Sezioni speciali

Articolo 16 — Indennità di servizio esterno (articolo 7, comma 4, lettera e), CCNL 16 novembre 2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL 16 novembre 2022, l'indennità di cui all'articolo 100 del CCNL 16 novembre 2022 viene erogata al personale di Polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Sono da intendersi servizi di vigilanza quelli finalizzati a garantire la sicurezza urbana e stradale.
3. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento o per il completamento dell'attività esterna.
4. La misura dell'indennità viene stabilita in € 1,50 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
5. Viene considerata attività esterna continuativa anche quella che, per la tipologia di esigenza e di servizio richiesto, viene svolta, in modo programmato, almeno un giorno alla settimana e per l'intero anno solare.
6. Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza annuale, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
7. La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del presente CCI. Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.
8. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale del medesimo anno

Articolo 17 — Indennità di funzione (articolo 7, comma 4, lettera w), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'indennità di cui all'articolo 97 del CCNL 16 novembre 2022 viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al servizio Personale.
3. Nel conferimento degli incarichi occorre tenere conto delle risorse destinate al finanziamento di questo istituto, il cui ammontare viene definito dalla Conferenza dei dirigenti sulla base delle effettive esigenze di riconoscimento dell'emolumento e delle unità di personale eventualmente interessate.
4. Per le modalità di individuazione dei Lavoratori interessati alla disciplina del comma 1 e i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità in questione, le parti richiamano integralmente il "Sistema per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale comunale" vigente nell'ente.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.

6. L'indennità di cui al presente articolo può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. La stessa non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata a seguito di attribuzione formale ad altro soggetto. Sono considerate "servizio prestato" le assenze indicate all'articolo 13, comma 2, di questo CCI.

7. Il servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione del Comandante corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

8. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Capo VIII — Incarichi di Elevata Qualificazione

Articolo 18— Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (articolo 7, comma 4, lettera v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti danno reciprocamente atto che, per l'anno 2023, l'ente non ha modificato le posizioni organizzative, ora posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione (EQ), ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL 16 novembre 2022, e che pertanto rimangono in vigore i decreti n.2 del 25.3.2021 per il Servizio tecnico e n. 10 del 21.12.2020 per il Servizio Polizia Locale.
2. Parimenti, le parti richiamano i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ e graduazione delle stesse posizioni come determinati dal "Sistema di graduazione delle posizioni organizzative responsabili di unità organizzativa e nomina dei titolari" vigente nell'ente.
3. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL 16 novembre 2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti con incarico di EQ:
 - a) l'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli Incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'articolo 17, comma 4 del CCNL 16 novembre 2022;
 - b) l'indennità di risultato viene determinata in percentuale massima del 25% rispetto alla retribuzione di posizione di ogni singola EQ, parametrata alla valutazione conseguita da ciascun responsabile.

Titolo III — Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro

Capo I — Istituti correlati all'orario di lavoro

Articolo 19— Reperibilità (articolo 7, comma 4, lettere i) e k), CCNL 16 novembre 2022)

In attuazione degli articoli 24 del CCNL 21 maggio 2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:

- l'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente;
- Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. 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.
- L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere

IPOTESI DESTINAZIONE FONDO EFFICIENZA SERVIZI ANNO 2023	
Maggiorazione festiva	2.500,00
Indennita' condizioni lavoro	5.000,00
Reperibilità	2.000,00
Specifiche responsabilita'+ indennità funzione	10.500,00
Indennità servizio esterno	1.350,00
Previdenza complementare	10.000,00
Obiettivi specifici	25.000,00
Progressioni economiche all'interno delle aree	1.300,00
Produttività	1.698,65
TOTALE	59.348,65

Limone Piemonte, 11.12.2023

Il presidente della delegazione di parte datoriale:

Fenoglio Dott.ssa Laura

Delegazione di parte pubblica

Violino Germano

R.S.U.

Andreoletti Carlo

Bosc Claudia

Elia Sabina

FP CGIL CASARE PALERMO

FP CISL DISTEFFANO MAURIZIO