

**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
PECETTO TORINESE**

**Anno 2023-2024-
2025**

SOTTOSCRITTO IN DATA

10 1 DIC 2023

(Preintesa del 18/10/2023)

M 28 fur

SP
FP. CGIL

Disposizioni Preliminari	6
Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante.....	8
Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....	8
Art. 3 - Interpretazione Autentica	9
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	9
Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali.....	9
Art. 5 - Diritti e libertà sindacali	10
Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali.....	11
Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori.....	11
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	12
Art. 8 - Lavoro Straordinario.....	12
Art. 9 - Banca delle ore.....	12
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	13
Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....	13
Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro.....	14
Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018.....	15
Art. 13 - Indennità di funzione Polizia Locale.....	16
Art. 14 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale.....	17
Art. 15 - Turno	17
Art. 16 - Reperibilità	17
Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le elevate qualificazioni.....	17
Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa	18
Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale.....	18
Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge..	19
Art. 21- La valutazione ai fini della Progressione Economica	19
Art. 22 -Pausa/ Servizio Mensa/ Buoni Pasto.....	23
Art. 23- Criteri relativi alla Formazione	23
Art. 24 - Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.....	23
TITOLO IV - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	23
Art. 25 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro.....	23






 FP CGIL

<i>Art. 26 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.....</i>	<i>24</i>
TITOLO V - MONITORAGGIO E VERIFICHE	24
<i>Art. 27- Monitoraggio e verifiche.....</i>	<i>24</i>
<i>Art. 28 - Norme finali.....</i>	<i>24</i>

RB







SP
FP. CGIL

COMUNE DI PECETTO TORINESE
(Città Metropolitana di Torino)

L'anno **duemilaventitre**, il giorno 01 del mese di DICEMBRE, alle ore 12.45 presso la sede municipale si sono riunite:

☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	D.ssa Daniela Sacco Segretario Comunale

☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CGIL FP	Grazia Pintori
CISL FP	Roberto Mascolo

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Rosa	Bonina
Eleonora Cristina	Ghione
Giuseppina	Zagaglia

Premesso che:

- in data 18.10.2023 è stata siglata la preintesa del contratto decentrato integrativo 2023-2025, corredata dai prospetti di costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate – anno 2023;
- la preintesa, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria sulla proposta CCDI 2023, ha riportato il parere favorevole del revisore dei conti (verbale n. 13 del 09.11.2023) acquisito al protocollo dell'Ente al n. 0009827;
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 132 del 14.11.2023, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato la proposta del CCDI 2023-2025 concordata e sottoscritta dalle parti e ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione formale e definitiva del testo contrattuale.

Si dà atto che, con riferimento all'iscrizione dell'importo determinato annualmente ai sensi dell'art. 33, comma 2, DL 34/2019, derivante dall'incremento del valore medio pro-capite del fondo rispetto all'anno 2018, l'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri.

SP
FP. CGIL

mv *CG* *RB* *RL*

Per l'annualità 2023, con riferimento all'iscrizione dell'importo di € 2.015,38, ai sensi dell'art. 33, comma 2, DL 34/2019, destinato, in coerenza con le percentuali vigenti per il trattamento accessorio del personale, per € 923,73 alle risorse stabili del fondo ed per € 1.091,65 al budget per le Elevate Qualificazioni, l'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e conseguentemente a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio, proporzionalmente alle percentuali di cui sopra.

Le parti concordano la stipula definitiva del contratto decentrato Integrativo 2023-2025, nel testo della proposta così come di seguito riportata.

RB
M
SP
FP. CGIL

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

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

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

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

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

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

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo.
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.

M S RB An SP
FR. CGIL

5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

RB
MV

⑨

ky

SP
FR. CGIL

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:

- **Per la parte datoriale:**

D.ssa Daniela Sacco
D.ssa Lorella Longo
Dott. Bernardo Caccherano
Arch. Francesca Di Bitonto
Arch. Monica Camino
Dott. Ettore Pallotti

Segretario Comunale
Responsabile Servizi Finanziari
Responsabile Servizi Amministrativi
Responsabile Servizio Tecnico Lavori Pubblici e manutenzioni
Responsabile Servizio Edilizia
Responsabile Polizia Municipale

- **Per la parte sindacale:**

- 1) **Componenti della rappresentanza sindacale unitaria:**

Rosa Bonina
Eleonora Cristina Ghione
Giuseppina Zagaglia

- 2) **Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:**

Grazia Pintori – CGIL FP
Roberto Mascolo – CISL FP

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2023, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e decorre dalla data di stipula fatta salva l'ultra vigenza del precedente CCDI.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

MV

RB

RB

RB

SP
FP CGIL

7. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

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

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

1. servizio civile e elettorale:

raccoglimento registrazioni di nascita e morte -
1 fisso

2. servizio cimiteriale e manutentivo:

trasporto, ricevimento ed inumazione salme, servizi attinenti la rete stradale (compreso sgombero neve), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento - 1 fisso

- 3. polizia municipale e protezione civile:** prestazioni minime riguardanti l'attività richiesta dall'autorità giudiziaria e per i trattamenti sanitari obbligatori, l'infortunistica e il pronto intervento, gli interventi di protezione civile - 1 fisso

4. personale:

erogazione emolumenti retributivi, erogazione assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge (tale servizio dovrà essere garantito nei giorni tra il 10 ed il 20 del mese) - 1 fisso.

M RB
SP

SP
FP. CGIL

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

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

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti delle PO sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per le loro PO sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili

M    SP
F.P. CGIL

professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;

- b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- d. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

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

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

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

M *RB* *Luc* *SP* *FR. CGIL*

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 9.
3. Viene confermato lo stanziamento storico di € 7.289,70 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
4. Fermo restando il rispetto dei vincoli in materia di limitazione delle spese del personale, le risorse di cui al comma precedente, sono incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 9 - Banca delle ore

1. Si istituisce nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
2. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario che confluisce nella Banca delle ore è fissato aziendalimente in 18 ore annuali.
Il dipendente è tenuto a comunicare, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo.
3. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
4. Periodicamente verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

Handwritten signatures and initials:
m
RB
SP
F.F. CGIL

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

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

1. Le Parti concordano:

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

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:

- Indennità condizioni di lavoro (art. 80, comma 2, lettera c), del C.C.N.L. 16/11/2022);
- indennità di turno, indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (art. 80, comma 2, lettera d), del C.C.N.L. 16/11/2022);
- indennità per specifiche responsabilità (art. 80, comma 2, lettera e), del C.C.N.L. 16/11/2022);
- indennità di funzione e indennità di servizio esterno (art. 80, comma 2, lettera f), del C.C.N.L. 16/11/2022);
- compensi previsti da disposizioni di legge (art. 80, comma 2, lettera g), del C.C.N.L. 16/11/2022);
- compensi ai messi notificatori (art. 80, comma 2, lettera h), del C.C.N.L. 16/11/2022);
- differenziali stipendiali (art. 80, comma 2, lettera j), del C.C.N.L. 16/11/2022);

Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance, secondo la disciplina di cui al successivo art. 19.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 convertito in legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso),

M

SP

RB

SP

SP
FR. CGIL

costituiscono anche essi economie di bilancio.

Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.

Si precisa che, in tale prospetto, i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero inferiori o superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario di lavoro per gli altri dipendenti. 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 della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
 - 1 € al giorno
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - c. Lavori di manutenzione stradale in presenza di traffico veicolare;
 - d. Rimozione e seppellimento salme di animali;
 - e. Prestazioni di lavoro che comportano rischi derivanti dall'uso dei mezzi meccanici nelle attività boschive e di taglio o esbosco;
 - f. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:
 - 1,50 € al giorno
4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali è riconosciuta una specifica indennità. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

M *SP* *FR. CGIL*

Valori trattati Importi maneggiati giornalieri	Somma prevista
Fino a € 300,00	-
Oltre € 300,01	€ 2,00

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

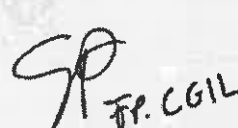
* è escluso l'utilizzo di strumenti elettronici (es. bancomat)

Si dà atto che gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale (art. 80, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 16/11/2022).

Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. I ruoli per i quali può essere riconosciuta l'indennità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022 sono quelli contenuti nell'elenco di cui al comma 1 dell'art 84 stesso a cui si aggiungono le seguenti attività:
 - Coordinamento di un Ufficio o di un'unità operative semplice o complessa, e dei correlati procedimenti amministrativi;
 - Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione alle seguenti variabili:
 - **Complessità 50 punti**
 - Grado di complessità Giuridica: valore fino a 20;
 - Grado di complessità Tecnica: valore fino a 15;
 - Grado di complessità delle relazioni interne ed esterne valore fino a 15.
 - **Responsabilità: 50 punti**
 - Responsabilità Economica: valore fino a 20;
 - Responsabilità Amministrativa: valore fino a 20;
 - Responsabilità organizzativa: valore fino a 10.
3. 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 all'Area di appartenenza.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza della EQ, mediante atto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nell'atto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, i



compiti assegnati. L'attribuzione della specifica responsabilità ed il permanere nei successivi anni della stessa, è preceduta da una conferenza delle EQ.

5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2 nella conferenza delle EQ.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a. determinazione del budget, che per il triennio 2023-2025, fatto salvo diverso accordo tra le parti, sarà pari ad € 4.100,00. Tale budget è complessivo e tiene conto anche dell'Indennità di cui all'art. 14 "Indennità di funzione della Polizia Locale";
 - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto ai punteggi ottenuti sulla base della pesatura di cui al comma 2 del presente articolo e del comma 2 dell'art. 14.

Eventuali risparmi saranno destinati a favore degli altri Istituti contrattuali.

Art. 13 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:
 - Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa;
 - Coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione al grado rivestito e alle seguenti variabili:
 - **Grado di Complessità: 40 punti**
 - Grado di complessità Giuridica: valore fino a 15;
 - Grado di complessità Tecnica: valore fino a 10;
 - Grado di complessità delle relazioni interne ed esterne valore fino a 15.
 - **Responsabilità e grado rivestito: 40 punti**
 - Responsabilità Economica: valore fino a 6;
 - Responsabilità Amministrativa: valore fino a 16;
 - Responsabilità organizzativa: valore fino a 16;
 - Grado rivestito: valore fino a 2.
 - **Peculiarità del territorio: 20 punti**
 - Dimensionali: valore fino a 5;
 - Istituzionali: valore fino a 5;
 - Sociali: valore fino a 5;
 - Ambientali: valore fino a 5.
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alla indennità di funzione della Polizia locale. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza.

M   

 FP. CGIL

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza della EQ, mediante atto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nell'atto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare i compiti assegnati. L'attribuzione della specifica responsabilità ed il permanere nei successivi anni della stessa, è preceduta da una conferenza delle EQ.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2 nella conferenza delle EQ. Per la misura della indennità si rimanda all'articolo 12 comma 6.

Art. 14 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni di vigilanza ovvero con almeno 3 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno. L'indennità giornaliera è stabilita in misura pari a € 3.
2. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione della EQ. Tale attestazione verrà effettuata, di norma, trimestralmente entro il giorno 5 del mese successivo. L'indennità verrà erogata quindi trimestralmente.

Art. 15 - Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 art. 30.

Art. 16 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.
2. Si dà atto che gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli artt. 15, 16 e 17 verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale (art. 80, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 16/11/2022).

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le elevate qualificazioni

1. Ai sensi del vigente regolamento per la graduazione delle E.Q., il fondo per la retribuzione di risultato è costituito con un importo almeno pari al 18% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. La retribuzione di risultato spettante ad ogni EQ è determinata all'inizio dell'anno secondo i criteri adottati dall'Ente e può variare in conseguenza della valutazione finale annuale. Il budget complessivo per l'attivazione e la gestione delle elevate qualificazioni è determinato annualmente.
2. L'indennità di risultato per ogni E.Q. è determinata in proporzione alla quota annuale spettante in relazione al budget complessivo a titolo di retribuzione di posizione.
3. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al **70%**.

M *RB* *fue* *SP* *FP. CGIL*

4. Per valutazioni comprese fra il **70%** e il **89,99%** si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.
5. Per valutazioni uguali o superiori al **90%** si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. 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 ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del PIAO, sottosezione Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 60%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60% e inferiore al 89,99%.
3. Il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione (escluso il rimprovero verbale) partecipa al premio come segue:
 - Fino al rimprovero scritto : riduzione del premio del 50%
 - Superiore al rimprovero scritto : non percepisce il premio

Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale

1. 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 EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. 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.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al **70%**.
3. Parteciperà alla performance individuale solamente il dipendente a tempo indeterminato o determinato con un minimo di 6 mesi di servizio nell'anno solare. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

MV

RB

SP
FP. CGIL

4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione (escluso il rimprovero verbale) partecipa al premio come segue:
 - Fino al rimprovero scritto : riduzione del premio del 50%
 - Superiore al rimprovero scritto : non percepisce il premio
6. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., come specificato ai commi precedenti.
7. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **90%: 100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **70% e il 89,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;**
 - Valutazione pari o inferiore al **69,99%: nessuna distribuzione.**
9. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 è attribuita la maggiorazione del premio individuale a 1 dipendente. La maggiorazione è attribuita alla valutazione individuale più elevata che sia almeno pari al 97,00%. Nel caso in cui vi sia una situazione di parità di valutazione tra più dipendenti, verrà attribuita la maggiorazione del premio sulla base di un sorteggio effettuato dalle RSU.
10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 97,00% vengono distribuiti in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni stesse, se residuano somme dall'applicazione del comma 9.
11. Ai sensi dell'art. 81 CCNL 16.11.2022, le parti concordano di assumere quale punto di riferimento la quota del 30% come accantonamento destinato alla performance individuale.

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

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

Art. 21- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. Le nuove progressioni economiche all'interno delle aree, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Le parti danno atto che:

- a) la progressione economica all'interno delle aree, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo e meritocratico, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli

m

Q

RZ

due

SP
FA CGIL

effetti applicativi della disciplina dell'art. 14, comma 2, lettera a), del C.C.N.L. 16/11/2022 e in applicazione dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 150/09; si precisa che la quota limitata di dipendenti deve essere tradotta in una quantità massima non eccedente il 50% degli aventi diritto all'interno dell'Ente (*ex multis* circolare della Ragioneria generale dello Stato del 16 maggio 2019 n. 15 sul conto annuale per l'anno 2018, nota del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. n. 44366/2019);

- b) la progressione economica all'interno delle aree si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali" nel numero massimo fissato dalla tabella A allegata al C.C.N.L. 16/11/2022 e con la precisazione che non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
 - c) non è possibile assegnare progressioni economiche all'interno delle aree ai dipendenti che negli ultimi due anni abbiano avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Per coloro che abbiano in corso provvedimenti disciplinari si applica l'art. 14, comma 2, lettera a), del C.C.N.L. 16/11/2022;
 - d) il valore economico di ogni differenziale stipendiale, per ciascuna area, è stabilito nella tabella A allegata al C.C.N.L. 16/11/2022, con le eventuali maggiorazioni previste dal medesimo C.C.N.L. per specifiche tipologie di lavoratori;
 - e) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
 - f) al personale proveniente dalla previgente classificazione professione (ad es. ex titolare di LED ai sensi del CCNL del 16.7.1996), è attribuita la posizione economica conseguita al momento del passaggio al sistema dell'ordinamento professionale CCNL 31.3.1999.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali" in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa.
3. Partecipano alla procedura selettiva i dipendenti, che siano in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo e che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate (comprese quelle effettuate in virtù dei C.C.N.L. previgenti) e della data di decorrenza della nuova progressione economica (1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo). Alla selezione, partecipa anche il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in questo caso la EQ dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso il Comune di Pecetto.
4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione media triennale, almeno del 75%.

M

Q

RB

RA

SP
FF. CGIL

5. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

Criterio	Peso
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	60
Esperienza professionale	40

6. Il punteggio massimo di 60 è assegnato alla valutazione media triennale più elevata e in modo proporzionale alle valutazioni medie triennali successive in graduatoria.
7. Per esperienza professionale si intende l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato.
8. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare un punto per ogni anno di anzianità maturata nella categoria/area di appartenenza rapportato al numero di progressioni, maggiorato convenzionalmente di 1 punto, maturate nel corso dello stesso periodo. Il punteggio massimo 40 è assegnato al valore ottenuto più alto e in modo proporzionale ai valori successivi in graduatoria.
9. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo (massimo 3%) a quello ottenuto ai sensi del comma 5 come segue:
- al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 10 anni
 - al 2% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 8 anni
 - al 1% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni
10. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili al fine di stabilire elementi e metodi comuni.
11. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
- Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
 - Minor numero di progressioni economiche
 - Anzianità di servizio;

M

Q RB Alp

SP FP. CGIL

12. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
13. Il differenziale stipendiale è attribuita ai dipendenti idonei che abbiano conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto Integrativo di riferimento
14. La graduatoria degli aventi diritto ai "differenziali tabellari" dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
15. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
16. Per il triennio 2023/2025 le parti stabiliscono di attribuire il seguente numero di "differenziali stipendiali":

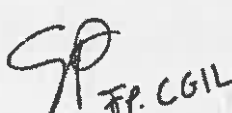
Area	Numero di "differenziali stipendiali"		
	2023	2024	2025
Operatori	-	-	-
Operatori esperti	1	-	1
Istruttori	2	2	1
Funzionari ed elevata qualificazione	2	1	0

Il costo presunto per l'assegnazione di nuovi differenziali stipendiali è pari a € 5.350,00 per l'anno 2023, € 3.100,00 per l'anno 2024 e € 1.400,00 per l'anno 2025.

Avendo il presente contratto durata triennale, in riferimento all'annualità 2024, le parti convengono che la costituzione del fondo delle risorse decentrate - *parte stabile* consentirà l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" così come specificati nella tabella sopra riportata (numero ed aree), restando salvo che la contrattazione decentrata integrativa potrà aver luogo per le restanti voci della parte economica.

Per l'anno 2025 i differenziali stipendiali saranno attribuiti subordinatamente alle cessazioni per collocamento a riposo dell'anno e comunque, in base alle eventuali modifiche sopravvenute alla dotazione organica dell'Ente e agli importi utilizzati per le voci di cui all'art. 10 comma 2.







Art. 22 - Pausa/ Servizio Mensa/ Buoni Pasto

1. Fermo restando il rispetto degli orari di apertura al pubblico e le esigenze di servizio, la pausa è di almeno 30 minuti fino a un massimo di 90 minuti. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022 attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
2. Così come previsto dall'art. 35 c. 10 CCNL 22.11.2022 per l'area della vigilanza, è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di EQ del Servizio competente.

Art. 23 - Criteri relativi alla Formazione

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

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

1. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, di norma € 2.500,00, per il Fondo di Assistenza e Previdenza, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.

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

Art. 25 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei

MV  RB  SP  F.P. CGIL

luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.

2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operarie ed ausiliare.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 26 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. L'Amministrazione con delibera n. 14 del 17.02.2012 ha approvato il Regolamento per l'istituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni.
2. A partire dall'anno 2012 il comitato è operante nello svolgimento delle attività di competenza.

TITOLO V - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 27 - Monitoraggio e verifiche

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

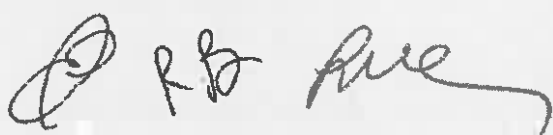
Art. 28 - Norme finali

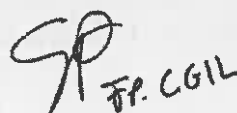
1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati.

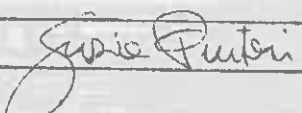
Dichiarazione congiunta

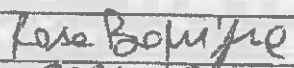
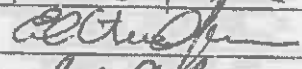
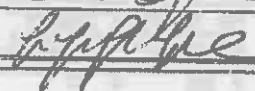
Le parti concordano che l'ultravigenza del precedente contratto parte economica - anno 2022 abbia durata fino al 31/12/2023, salvo che per l'istituto dei "differenziali stipendiali" disciplinato all'art. 21 del presente contratto, avendo decorrenza dal 01/01/2023

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dott.ssa Daniela Sacco	




FP. CGIL

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	Grazia Pintori	
2. C.I.S.L. - FP	Roberto Mascolo	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
Rosa Bonina		
Eleonora Cristina Ghione		
Giuseppina Zagaglia		

ALLEGATO A)

**QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA' ANNO 2023**

DETERMINAZIONE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

2023

RISORSE STORICHE

RISORSE STABILI - UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ART. 67 C. 1 CCNL 2018	€	51.367,89
dichiarazione congiunta ccnl 2018 - Incremento posizioni economiche - NON SOGGETTE LIMITE	€	1.426,70
Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2018) - CCNL 2018-2018 art. 65, comma 2, lettera a - NON SOGGETTE LIMITE	€	1.813,60
Rivalutazione poa CCNL 2022	€	1.564,55
Art 79 comma 1 lett b) CCNL 2022 € 84,50 per dipendente dal 2021	€	2.028,00
INCREMENTI STABILI NON SOGGETTI A LIMITE	€	6.932,85
INCREMENTI STABILI SOGGETTI A LIMITE		
Art 33 comma 2 DL 34/2019 INCREMENTO VALORE MEDIO FONDO RISPETTO 2018	€	923,73
INCREMENTI STABILI SOGGETTI A LIMITE	€	923,73
TOTALE RISORSE FISSE	€	59.224,27

DETERMINAZIONE RISORSE VARIABILI

Integrazione 1,2% ms 1897 (art. 67 C4 CCNL 21/05/16)	€	4.383,34
Compensi per nottate (art. 67 c. 3 lett.f ccnl 2018)	€	22,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE LIMITE	€	4.415,34
Risparmi vari liquidazioni anno 2022 - NON SOGGETTE A LIMITE	€	858,50
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	€	7.871,82
Compensi IMU E TARI	€	4.788,85
RISPARMI FONDO STRAORDINARIO ANNO PRECEDENTE	€	80,37
RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022	€	4.066,00
0,22 MS 2018 - ANNO 2023	€	730,78
0,22 MS 2018 - RECUPERO UNA TANTUM ANNO 2022	€	730,78
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE LIMITE	€	19.020,90
TOTALE RISORSE VARIABILI	€	23.436,24
TOTALE GENERALE FONDO ANNO 2023 PRIMA DELLE DECURTAZIONI	€	82.660,51

TOTALE GENERALE FONDO ANNO 2023 PRIMA DELLE DECURTAZIONI	€	82.660,51
DECURTAZIONI OPERATE NEL 2014 (RISPETTO LIMITE 2011/2014)	€	1.202,48
DECURTAZIONI OPERATE NEL 2018 (RISPETTO LIMITE 2015)	€	180,00
TOTALE FONDO 2023 DECURTATO	€	81.278,03

FB

M

Q

SP
FR. CGIL

M

Comune di Pecetto Torinese	
	Preventivo 2023
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	51.367,69
Incrementi stabili soggetti al limite	
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	923,73
Totale incrementi stabili (a)	923,73
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.426,70
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	1.913,60
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	2.028,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	1.564,55
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	6.932,85
DECURTAZIONI - a detrarre	
Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	52.291,42
I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	59.224,27

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018 - Compensi per Notifiche	22,00
Art. 78 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - Integrazione 1,2%	4.393,34
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	4.415,34
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	7.971,82
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi INU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	4.788,65
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022	4.056,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 - Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	730,78
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 - Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	730,78
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	656,50
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	86,37
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	19.020,90
II - TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	23.436,24

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	82.660,51
---	------------------

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	1.202,48
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	138,00

M

C

RB

F

SP
FR. CGIL

Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
IV - TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	55.324,28
V - TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	81.278,03

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	7.289,70
Fondo straordinario erogato	

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del	
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	34.706,55
Indennità di Posizione e risultato PO	67.164,60
Fondo Straordinario 2016	7.289,70
Quota di Incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019 - aumento virtuale limite 2016	2.015,38
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	131.176,23
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	55.324,28
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota Integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	66.483,96
Fondo Straordinario anno corrente	7.289,70
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota Integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	129.298,94
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota Integrazione EQ finanziate Art. 79 c. 3 CCNL 2022 - Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018	1.330,56
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	OK

ALLEGATO B)

1.1 PROSPETTO UTILIZZO FONDO:

Voce	Articoli CCNL	2023	TOTALI
		€	
Progressione economica orizzontale storiche		€ 33.672,45	
Indennità di comparto	ART 33 CCNL 22.01.04	€ 11.093,44	
Differenziali stipendiali nel CDI di riferimento		€ 5.950,00	
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABIL			€ 50.715,89
Indennità di			
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (Maneggio valori attività disagiate e rischi)	Art. 80 c.2 lett c) CCNL 18.11.2022 (EX ART. 70 BIS CCNL 2018)	€ 330,00	
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO (vigilanza)	ART. 100 CCNL 18.11.2022 (EX ART. 66 QUINQUIES)	€ 2.400,00	
COMPENSO PRESTAZIONE LAVORATIVA GIORNO DI RIPOSO	ART. 68 C2 LETT. D	€ 90,00	
INDENNITA' REPERIBILITA'	ART. 24 CCNL 21/5/2018	€ 51,88	
SPEC. RESPONSABILITA'	ART. 64 CCNL 18.11.2022 (EX ART. 70 QUINQUIES COMMA 1 conl 2018 (ex art 17 lett.f))	€ 3.460,00	
SPEC. RESPONSABILITA' ART 70 QUINQUIES COMMA 2	ART. 64 CCNL 18.11.2022 (EX ART. 70 QUINQUIES COMMA 2 conl 2018 (ex art 17 lett.i))	€ 560,00	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	ART. 80 C2 LETT.A CCNL 18.11.2022 (EX ART. 68 C2 LETT.A)	€ 9.730,90	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	ART. 80 C2 LETT.B CCNL 18.11.2022 (ART. 68 C2 LETT.B)	€ 1.797,08	
COMPENSI NOTIFICHE	ART. 80 C2 LETT.H CCNL 18.11.2022 (EX ART. 68 C2 LETT.H)	€ 22,00	
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	ART. 60 C2 LETT.G CCNL 16.11.2022	€ 7.971,32	
COMPENSI IMU/TARI	ART. 80 C2 LETT.G CCNL 16.11.2022	€ 4.788,86	
ART 8 C. 3 DL 19/2023 - INCREMENTI SOGGETTI ATTUATORI PNRR		€	
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'			€ 31.192,14
TOTALE RISORSE ANCORA DISPONIBILI			€ 80.715,89
TOTALE FONDO			€ 81.238,83

Le somme destinate per lavoro straordinario dell'anno 2023 sono pari ad € 7.289,70

R. So

R. So

M

Q

SP
F.P. CGIL

Comune di Pecetto Torinese	
UTILIZZO FONDO	2023
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	81.278,03
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	58.021,79
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	23.256,24

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE	
	PREVENTIVO
Progressioni economiche STORICHE	33.672,45
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	11.093,44
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	5.350,00
Totale utilizzo risorse stabili (D)	50.115,89
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	7.905,90
Totale utilizzo progressioni	39.022,45

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	7.971,82
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022 - Compensi per notifiche	22,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi finanziati con Fondi di derivazione dell'Unione Europea	0,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	4.788,65
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	12.782,47

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	330,00
Indennità di servizio esterno - art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	2.400,00
Indennità di reperibilità art. 24 CCNL 2018 specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno	51,69
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett. i)	4.010,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - Compenso per prestazione lavorativa giorno di riposo previsto dall'art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale contrattata nel CCDI dell'anno	50,00
Premi collegati alla performance organizzativa - art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	9.730,90
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattata nel CCDI dell'anno	1.797,08
Totale utilizzo altre indennità (H)	18.379,67
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	81.278,03

Digita qui il testo

Firmato digitalmente da: ROBERTO MASCOLO

Motivo: Cisl FP

Data: 01/12/2023 13:21:12

Pagina

FP. Cisl