



# COMUNE DI LEINI

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2023/2025 – ECONOMICO ANNO 2023

Premesso che in data 23 novembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo per il triennio 2023/2025 ed economico per l'anno 2023. Con deliberazione n. 308 del 22.12.2023 la Giunta Comunale, a seguito di positiva certificazione e del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti, la delegazione trattante è stata autorizzata alla sottoscrizione del contratto in via definitiva. In data 27 dicembre 2023, sono state convocate le RSU e le Organizzazioni Sindacali per la firma del presente contratto collettivo decentrato integrativo normativo per il triennio 2023/2025 – economico per l'anno 2023.

### **Per la delegazione trattante di parte pubblica**

VERNEAU Diana                      Presidente delegazione trattante  
TEDOLDI Davide                    Responsabile servizio personale  
CAVALETTO Romina                Responsabile del Servizio Ragioneria  
con funzioni di verbalizzante la Sig.ra Sonia Rizzi

### **Per la delegazione di parte sindacale:**

MECCA Vittorio                      C.G.I.L. -F.P.  
MASCOLO Roberto                   C.I.S.L.-F.P.  
FERRARA Gianni                      U.I.L.-F.P.L.

### **Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie:**

PATRUNO Paola  
SAVANT ROS Monica  
LA VECCHIA Rosa  
ANGILERI Antonino  
CONDINA Sergio

Le Organizzazioni Sindacali e la RSU, in riferimento all'accoglimento della proposta formulata all'Amministrazione Comunale, per l'aumento del ticket mensa che a partire dall'anno 2024 verrà definito in € 7,00 a pasto, manifestano con grande favore la buona politica, frutto del tavolo sindacale, improntato a buoni rapporti.





# COMUNE DI LEINI

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Il Presidente della delegazione trattante, in relazione al Fondo Risorse decentrate anno 2023, procede nella disamina del riparto.

Le parti prendono atto dell'incremento di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019 pari ad € 10.395,77 e della volontà dell'Amministrazione di applicare l'aumento sia al fondo risorse decentrate, sia al Fondo delle Posizioni organizzative, con la seguente distribuzione:

€ 10.000,00 Fondo delle Posizioni Organizzative

€ 395,77 Fondo dipendenti.

La delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, dopo ampia discussione, concordano di ripartire l'importo con la seguente destinazione:

€ 8.341,02 – Fondo delle Posizioni Organizzative

€ 2.054,75 – Fondo Risorse Decentrate.

Le Organizzazioni Sindacali e la RSU, precisano quanto segue:

l'importo di € 8.341,02 è il risultato delle voci, di cui all'art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 Monte Salari 2018 = (€ 3.350,75 \*2) + (819,76\*2).

L'importo destinato al fondo delle posizioni organizzative verrà devoluto alla retribuzione di risultato esclusivamente per l'anno 2023, sulla scorta delle valutazioni che verranno assegnate dal Nucleo di Valutazione alle Elevate Qualificazioni, trovando applicazione il sistema di misurazione e valutazione approvato con deliberazione G.C. n. 122 del 19.05.2023.

Per garantire una perequazione tra le Elevate Qualificazioni, in considerazione alle fasce di indennità approvate con deliberazione G.C. n. 88 del 27.04.2023, il riparto avverrà come di seguito indicato:

30% a favore delle Posizioni organizzative le cui fasce si collocano tra la 4<sup>a</sup> e la 6<sup>a</sup>

15% a favore delle Posizioni organizzative le cui fasce si collocano tra la 1<sup>a</sup> e la 3<sup>a</sup>

## **Appendice art. 19 "Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni" - Contratto decentrato integrativo Triennio 2023/2025:**

Per il solo anno 2023, le risorse riservate all'indennità di risultato corrisponderà ad una quota pari al 30% a favore delle Posizioni organizzative le cui fasce si collocano tra la 4<sup>a</sup> e la 6<sup>a</sup>, e pari al 15% a favore delle Posizioni organizzative le cui fasce si collocano tra la 1<sup>a</sup> e la 3<sup>a</sup>.





# COMUNE DI LEINI

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

| FONDO 2023                                                                                                                 | A seguito destinazione<br>art. 33 D.L. 34/2019 –<br>Fondo e EQ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE                                                           | 507.487,08                                                     |
| TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)                                                 | 296.058,75                                                     |
| TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO ( C)                               | 211.428,33                                                     |
|                                                                                                                            |                                                                |
| <b>UTILIZZO FONDO</b>                                                                                                      |                                                                |
| Progressioni economiche STORICHE                                                                                           | 101.526,78                                                     |
| Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo                                                          | 35.923,59                                                      |
| Indennità educatori asilo nido                                                                                             | 672,42                                                         |
| Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno                                                    | 17.600,00                                                      |
| <b>Totale utilizzo risorse stabili</b>                                                                                     | <b>155.722,79</b>                                              |
| <b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>                                                                | <b>140.335,96</b>                                              |
|                                                                                                                            |                                                                |
| <b>Totale utilizzo progressioni</b>                                                                                        | <b>119.126,78</b>                                              |
|                                                                                                                            |                                                                |
| Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE                                                          | 128.530,22                                                     |
| Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022 - Compensi per notifiche                                                                   | 866,52                                                         |
| Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT                                                                                     | 3.400,00                                                       |
| Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018<br>Legge di bilancio 2019                       | 26.000,00                                                      |
| <b>Totale utilizzo risorse vincolate (F)</b>                                                                               | <b>158.796,74</b>                                              |
| Turno - art. 30 CCNL 2022                                                                                                  | 39.000,00                                                      |
| Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori,<br>attività disagiate e esposte a rischi) | 2.000,00                                                       |
| Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)                                                             | 3.000,00                                                       |
| Indennità di Reperibilità art. 24 CCNL 2018 specificatamente contrattata nel CCDI<br>dell'anno                             | 10.000,00                                                      |

*[Handwritten signatures in blue ink]*





# COMUNE DI LEINI

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

|                                                                                                                                                                                                                                                                |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i)                                                                                                                                                                            | 16.000,00  |
| Centri estivi asili nido contrattate nel CCDI dell'anno (art 86, 87, 88 e 89 CCNL 16.11.2022)                                                                                                                                                                  | 1.000,00   |
| 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 contrattate nel CCDI dell'anno | 3.500,00   |
| Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022                                                                                                                                                                               | 94.336,53  |
| Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno                                                                                                                                                  | 15.790,00  |
| Totale utilizzo altre indennità (H)                                                                                                                                                                                                                            | 184.626,53 |
| VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)                                                                                                                                                                                                                          | 499.146,06 |

Letto approvato e sottoscritto.

## Parte pubblica:

Presidente delegazione trattante VERNEAU Diana  
Responsabile servizio personale TEDOLDI Davide  
Responsabile servizio ragioneria CAVALETTO Romina

## Parte sindacale:

### R.S.U.

ANGILERI Antonino  
PATRUNO Paola  
SAVANT ROS Monica  
CONDINA Sergio  
LA VECCHIA Rosa







# COMUNE DI LEINI

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Organizzazioni Sindacali:

FERRARA Gianni

MECCA Vittorio

MASCOLO Roberto

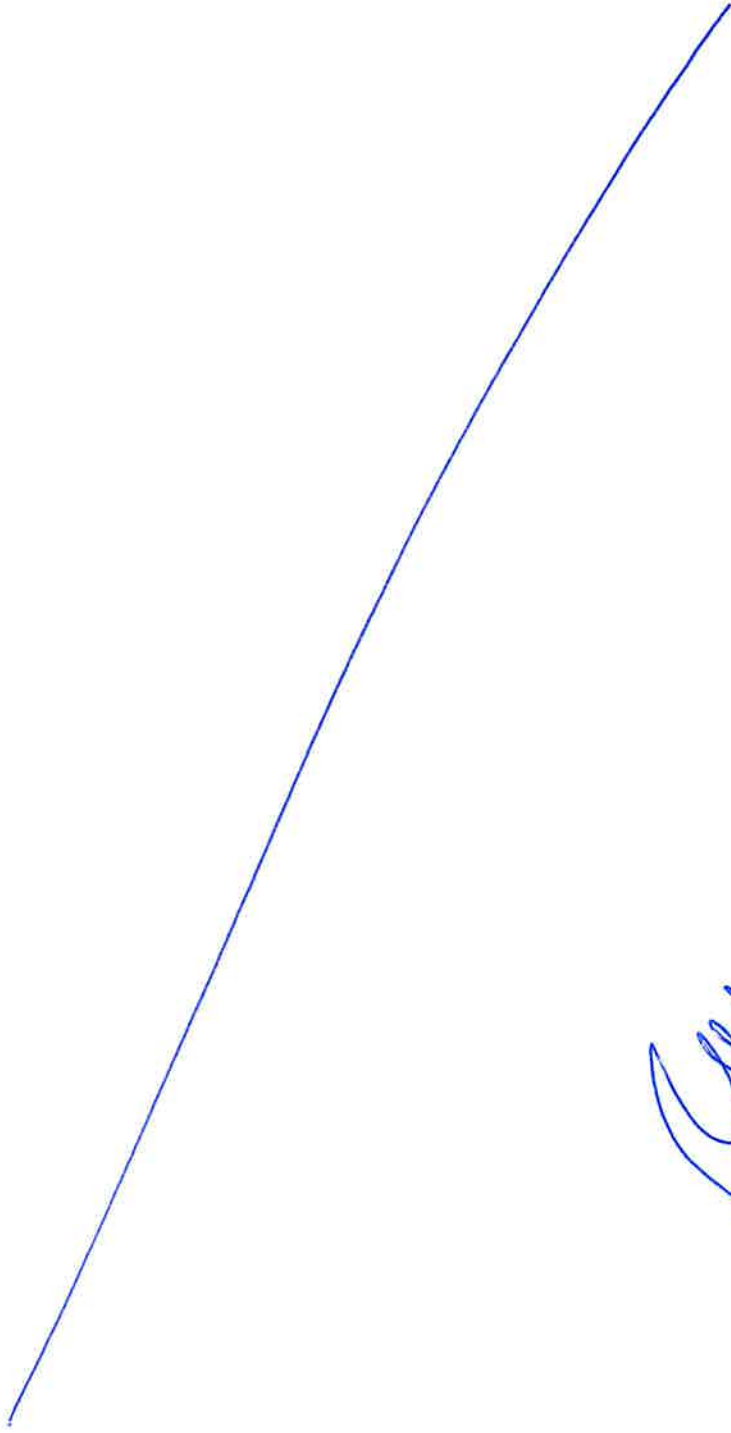


| Comune di Leini                                                                                 |                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
|                                                                                                 | <b>Preventivo<br/>2023</b> |
| <b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>                                   |                            |
| <b>Risorse storiche</b>                                                                         |                            |
| Totale Risorse storiche - Unico Importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)            | <b>306.441,09</b>          |
| <b>Incrementi stabili soggetti al limite</b>                                                    |                            |
| Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam                                     | 5.922,02                   |
| Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018       | 10.395,77                  |
| <b>Totale incrementi stabili (a)</b>                                                            | <b>16.317,79</b>           |
| <b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>                  |                            |
| Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO                                       | 5.860,16                   |
| Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019          | 6.156,80                   |
| Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021          | 6.168,50                   |
| Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO                                       | 5.347,55                   |
| Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 - Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1                   | 10.856,66                  |
| <b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>                                     | <b>34.389,67</b>           |
| <b>DECURTAZIONI - a detrarre</b>                                                                |                            |
| Altre risorse                                                                                   | 60.332,91                  |
| <b>Totale decurtazioni parte stabile (c)</b>                                                    | <b>60.332,91</b>           |
| <b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)</b> | <b>262.425,97</b>          |
| <b>I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)</b>              | <b>296.815,64</b>          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>RISORSE VARIABILI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                       |                   |
| <b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>                                                                                                                                                                                                                                                  |                   |
| Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018 - Compensi per Notifiche                                                                                                                                                                                                                                       | 866,52            |
| Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - Integrazione 1,2%                                                                                                                                                                                                                                            | 7.500,00          |
| Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 - Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada) | 8.219,57          |
| Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione                                                                                                                                                                                   | 891,13            |
| <b>Totale voci variabili sottoposte al limite (d)</b>                                                                                                                                                                                                                                          | <b>17.477,22</b>  |
| <b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>                                                                                                                                                                                                                                              |                   |
| Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT                                                                                                                                                                                                                                               | 3.400,00          |
| Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019                                                                                                                                                                                         | 26.000,00         |
| Altro - Art. 67 c. 3 Lettera C) CCNL 2018                                                                                                                                                                                                                                                      | 128.530,22        |
| Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022                                                                                                                                                                         | 12.337,00         |
| 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                                                                                         | 3.350,75          |
| 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                                                                                       | 3.350,75          |
| Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente                                                                                                                                                                                                                 | 4.849,91          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 12.132,48         |
| Art. 8 c. 3 DL 13/2023 - Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNNR                                                                                                                                                                                                             |                   |
| <b>Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)</b>                                                                                                                                                                                                                                      | <b>193.951,11</b> |
| <b>II - TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)</b>                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>211.428,33</b> |

|                                                                   |                   |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)</b> | <b>508.243,97</b> |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------|

|                                                                                        |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI</b>                                                    |        |
| <b>Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010</b>          |        |
| Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f) | 756,89 |
| <b>Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015</b>      |        |
| Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)                | 0,00   |
| <b>Decurtazioni per rispetto limite</b>                                                |        |
| Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)                                       | 0,00   |



Look  
to

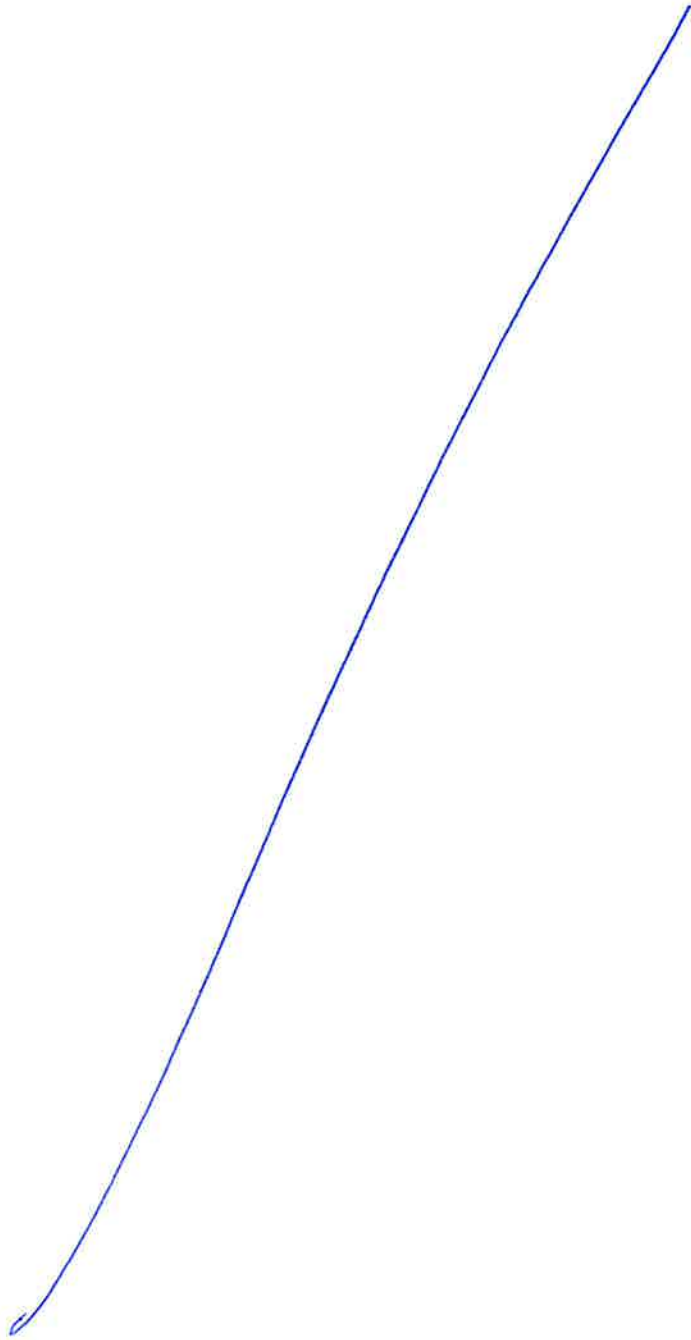
by  
the  
the  
the

|                                                                                          |                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)</b> | <b>279.146,30</b> |
| <b>V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)</b>     | <b>507.487,08</b> |

|                                                         |                  |
|---------------------------------------------------------|------------------|
| <b>FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999</b> |                  |
| Fondo straordinario stanziato                           | <b>19.751,00</b> |
| Fondo straordinario erogato                             |                  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                |                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016</b>                                                                                                                                                                         |                   |
| Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite                                                                                                                                                                                                                        | <b>268.750,53</b> |
| Indennità di Posizione e risultato PO                                                                                                                                                                                                                                          | <b>67.063,43</b>  |
| Fondo Straordinario 2016                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>19.751,00</b>  |
| Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI 2016                                                                                                                                                                                                                              | <b>31.191,52</b>  |
| Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016                                                                                                                                 | <b>10.395,77</b>  |
| <b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>                                                                                                                                                                                             | <b>397.152,25</b> |
| <b>RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023</b>                                                                                                                                                                                                                                       |                   |
| Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite                                                                                                                                                                                                                        | <b>279.146,30</b> |
| 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                                | <b>72.720,43</b>  |
| Fondo Straordinario anno corrente                                                                                                                                                                                                                                              | <b>19.751,00</b>  |
| Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI anno corrente                                                                                                                                                                                                                     | <b>28.148,80</b>  |
| <b>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</b> | <b>399.766,53</b> |
| 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                                                       | 5.847,08          |
| <b>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</b>                                  | <b>OK</b>         |
| <b>VERIFICA RISPETTO ART. 8 COMMA 3 DL 13/2023 - Incremento, oltre il limite 2016, della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa</b>                                                                                                                  | <b>OK</b>         |
| <b>Massimo 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016</b>                                                                                                                                                                                                      |                   |

**Attenzione:** si consiglia di NON effettuare modifiche su questo file, ma di operare direttamente sul sistema DA+Te x Fondo. Eventuali interventi apportati su questo documento, NON garantiranno l'aggiornamento automatico delle formule e dei risultati.



Handwritten scribbles and marks in blue ink, including several 'X' marks and illegible cursive-like strokes.



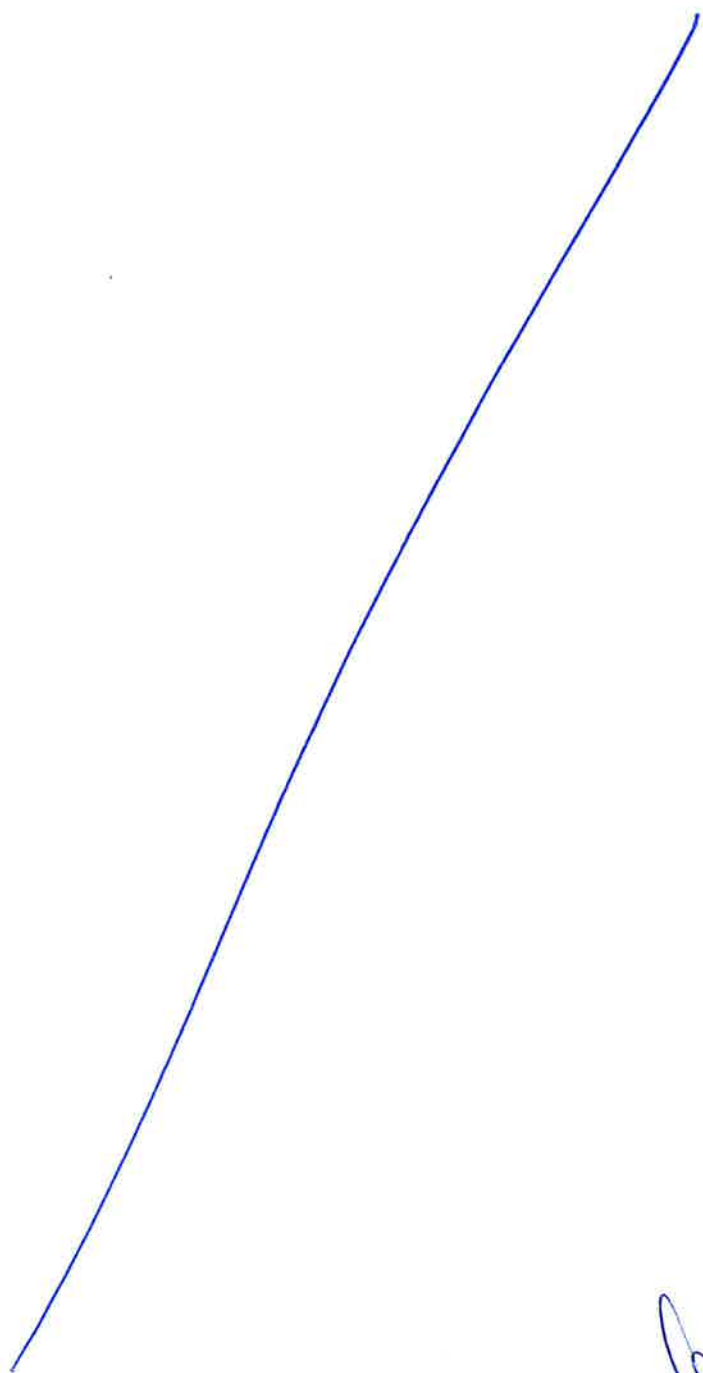
| UTILIZZO FONDO PARTE STABILE                                             |                   |            |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------|
|                                                                          | PREVENTIVO        | CONSUNTIVO |
| Progressioni economiche STORICHE                                         | 101.526,78        |            |
| Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo        | 35.923,59         |            |
| Indennità educatori asilo nido                                           | 672,42            |            |
| Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDDI dell'anno | 17.600,00         |            |
| <b>Totale utilizzo risorse stabili (D)</b>                               | <b>155.722,79</b> |            |
| <b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b>      | <b>140.335,96</b> |            |
|                                                                          |                   |            |
| <b>Totale utilizzo progressioni</b>                                      | <b>119.126,78</b> |            |

|                                                                       |                   |                  |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------|
| <b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b>   | <b>140.335,96</b> |                  |
| <b>SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)</b> |                   | <b>52.631,59</b> |

|                                                                     |                 |                                                                                                                                      |                                                                                                                                         |                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)</b> | <b>8.341,02</b> | Con deliberazione n. 276/2023 la Giunta C.le ha disposto di applicare l'aumento di € 8.341,02 al Fondo delle Posizioni Organizzative | INSERIRE A MANO LA FORMULA = E – LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE STABILE | INSERIRE A MANO LA FORMULA = G – LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**OK**

*[Handwritten signatures and initials]*



Per cm 00

By for \$

per 1  
Killer



**CONTRATTO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
DEL COMUNE DI  
LEINI**

**Triennio 2023/2025**

**SOTTOSCRITTO IN DATA**

**27 dicembre 2023**

A collection of handwritten signatures in blue ink, including the text "FP CGIL" and several stylized initials and names.

|                                                                                                                                 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Disposizioni Preliminari</b>                                                                                                 | <b>5</b>  |
| <i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>                                                                        | <i>6</i>  |
| <i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i>                                                                                 | <i>6</i>  |
| <i>Art. 3 - Interpretazione Autentica</i>                                                                                       | <i>7</i>  |
| <b>TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI</b>                                                                                           | <b>7</b>  |
| <i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i>                                                             | <i>7</i>  |
| <i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali</i>                                                                                     | <i>9</i>  |
| <i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali</i>                                                                                   | <i>10</i> |
| <i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i>                                                                                   | <i>10</i> |
| <b>TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO</b>                                                                                         | <b>11</b> |
| <i>Art. 8 - Lavoro Straordinario</i>                                                                                            | <i>11</i> |
| <i>Art. 9 - Banca recupero straordinario</i>                                                                                    | <i>11</i> |
| <b>TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'</b>               | <b>12</b> |
| <i>Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i> | <i>12</i> |
| <i>Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro</i>                                                                                 | <i>12</i> |
| <i>Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022</i>                                                              | <i>13</i> |
| <i>Art. 13 - Indennità di funzione Polizia Locale</i>                                                                           | <i>15</i> |
| <i>Art. 14 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale</i>                                                                   | <i>17</i> |
| <i>Art. 15 - Turno</i>                                                                                                          | <i>17</i> |
| <i>Art. 16 - Reperibilità</i>                                                                                                   | <i>17</i> |
| <i>Art. 17 - Indennità per il personale dell'asilo nido comunale - Nido estivo</i>                                              | <i>17</i> |
| <i>Art. 18 - Messi Notificatori</i>                                                                                             | <i>18</i> |
| <i>Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni</i>           | <i>18</i> |
| <i>Art. 20 - Premi correlati alla performance organizzativa</i>                                                                 | <i>18</i> |
| <i>Art. 21 - Premi correlati alla performance individuale</i>                                                                   | <i>18</i> |
| <i>Art. 22 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i>                        | <i>19</i> |
| <i>Art. 23- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree</i>                                       | <i>20</i> |
| <i>Art. 24 -Servizio Mensa/Buoni Pasto</i>                                                                                      | <i>21</i> |
| <i>Art. 25 - Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza</i>                                                                | <i>22</i> |
| <i>Art. 26- Criteri relativi alla Formazione</i>                                                                                | <i>22</i> |
| <i>Art. 27 - Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale</i>                                                          | <i>22</i> |
| <b>TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE</b>                                                           | <b>23</b> |







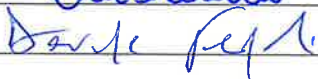
|                                                                                                                                                         |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>Art. 28 - Eccedenza di Personale.....</i>                                                                                                            | <i>23</i> |
| <b>TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE<br/>DI LAVORO</b>                                                                  | <b>23</b> |
| <i>Art. 29 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro.....</i>                                                                                   | <i>23</i> |
| <i>Art. 30 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di<br/>chi lavora e contro le discriminazioni.....</i> | <i>23</i> |
| <i>Art. 31 - Tutela della Privacy.....</i>                                                                                                              | <i>24</i> |
| <b>TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE</b>                                                                                                           | <b>25</b> |
| <i>Art. 32- Monitoraggio e verifiche.....</i>                                                                                                           | <i>25</i> |
| <i>Art. 33 - Norme finali.....</i>                                                                                                                      | <i>25</i> |

Handwritten signatures in blue ink, including names like "Car", "en", "Meep", and others, located at the bottom right of the page.

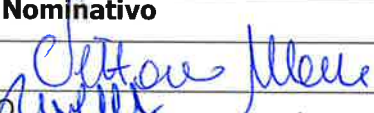
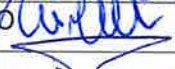
**COMUNE DI LEINI**  
**(PROVINCIA DI TORINO)**

L'anno duemilaventitré, il giorno ventitré del mese di novembre, alle ore 14,00 presso la sala riunioni dell'Ufficio Tecnico del Comune di Leini, si sono riunite:

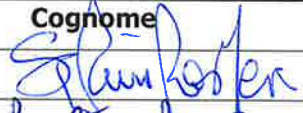
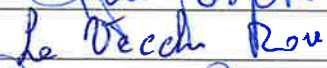
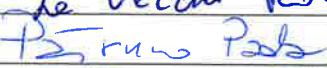
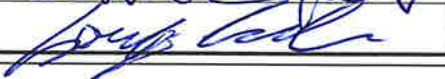
- ☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

| Ruolo         | Nominativo                                                                                           |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Presidente | DIANA VERNEAU                                                                                        |
| 2. Componente | ROMINA CVALETTTO  |
| 3. Componente | DAVIDE TEDOLDI    |
|               |                                                                                                      |

- ☐ Delegazione di parte sindacale:

| Sigla    | Nominativo                                                                                           |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CGIL FP  | VITTORIO MECCA   |
| CISL FPS | ROBERTO MASCOLO  |
| UIL FPL  | GIANNI FERRARA  |

- ☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

| Nome     | Cognome                                                                                          |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MONICA   | SAVANT ROS  |
| ROSA     | LA VECCHIA  |
| PAOLA    | PATRUNO     |
| ANTONINO | ANGILERI    |
| SERGIO   | CONDINA      |

## 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 16 novembre 2022.

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 (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 collegio 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 verificare 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.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large 'Q' and 'per em' on the left, and several other signatures on the right.

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).

### **Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante**

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:

- Per la parte datoriale:

Dott.ssa DIANA VERNEAU (Presidente)

Dott.ssa ROMINA CAVALETTO – RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO, TRIBUTI E PARTECIPATE (Componente)

Dott. DAVIDE TEDOLDI – RESPONSABILE DEL SETTORE SERVIZI AL CITTADINO E ALLE IMPRESE (Componente)

- Per la parte sindacale:

➤ I componenti della rappresentanza sindacale unitaria, eletti a seguito di votazioni RSU

SAVANT ROS Monica

LA VECCHIA Rosa

PATRUNO Paola

ANGILERI Antonino

CONDINA Sergio

➤ I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

MECCA Vittorio (CGIL FP)

MASCOLO Roberto (CISL FPS)

FERRARA Gianni (UIL FPL)

### **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 Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e Elevate Qualificazioni, D del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente contratto ha durata triennale e conserva la sua validità ed efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge contrastanti o di contratto nazionale.





3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza mediante la pubblicazione nel sito web istituzionale dell'Ente.
4. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
5. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso, ovvero dal 1<sup>a</sup> gennaio 2023, e tutti gli istituti di contrattazione decentrata vengono con lo stesso disciplinati.
6. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo a valere sul fondo risorse decentrate sono oggetto di contrattazione con cadenza annuale.
7. Le parti si riservano di rinegoziare il presente contratto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge riguardanti tutti o specifici punti del presente contratto.
8. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

### **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 16.11.2022)
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**

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





| Servizi o uffici      | Funzioni essenziali                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Stato civile          | Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte.<br>Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Contingenti: n. 1 unità                                              |
| Elettorale            | Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Contingenti: n. 1 unità                                              |
| Polizia Locale        | Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:<br>a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;<br>b. attività antinfortunistica e di pronto intervento;<br>c. attività della centrale operativa;<br>d. vigilanza casa municipale<br>e. assistenza al servizio di cui al punto 8) – art. 1 del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve. | Contingenti: n. 2 unità<br>(possibilità di turnazione unica)         |
| Servizi del personale | Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (dovranno sussistere                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Contingenti: n. 1 unità                                              |

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

|  |                                        |  |
|--|----------------------------------------|--|
|  | contemporaneamente le tre condizioni). |  |
|--|----------------------------------------|--|

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.
1. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990. 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 dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
  - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
  - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
  - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del

dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
  - a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole aree o profili 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. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
  - d. 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;
  - e. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.
3. Per quanto concerne l'informazione, si definisce quanto segue:
  - L'informazione deve essere preventiva su tutte le materie che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione;
  - L'informativa dovrà essere inviata alle OO.SS e alla RSU tramite mail o posta certificata.

#### **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, modalità telematiche e mail 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**

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Per' followed by a large 'X' or 'Z' mark. In the center, there is a signature that looks like 'Ceyl'. To the right of this, there are several more signatures, including one that is very large and stylized, and another that is a simple 'X' mark. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

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.

## **TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO**

### **Art. 8 - Lavoro Straordinario**

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda all'art. 14 del CCNL 1.4.1999, art. 39 del CCNL 14.9.2000, art. 40 del CCNL 22.1.2004 e art. 32 del CCNL 16.11.2022.
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 recupero straordinario di cui al successivo articolo 9.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2022. 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. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere 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. 79 del CCNL 16.11.2022.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

### **Art. 9 Banca recupero straordinario**

1. L'Ente si avvale della banca recupero straordinario, 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, tramite un piano di rientro concordato con il Responsabile del Settore. Scaduto tale termine, il Responsabile di Settore, provvederà a disporre l'utilizzo di tutte le ore non

recuperate entro il termine predetto e comunque non oltre il 31/12 dell'anno successivo rispetto a quello di maturazione.

2. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato annualmente.
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. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
5. Con cadenza mensile il dipendente verifica attraverso il programma rilevazione presenze il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore-Banca recupero straordinario, le ore recuperate e quelle portate in pagamento.
6. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

### **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 corrispettività, 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;

#### **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 non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:

1,50 € 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:
- Con sostanze chimiche e biologiche;
  - Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
  - Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
  - 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. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

| <b>Valori trattati<sup>1</sup></b><br><b>Importi maneggiati giornalieri</b> | <b>Indennità</b><br><b>€/giorno</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Fino a € 500,00                                                             | -                                   |
| da € 500,01 a € 3.000,00                                                    | 1,30                                |
| Oltre € 3.001,01                                                            | 1,50                                |

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato dell'EQ, 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. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione dell'E.Q

#### **Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022**

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:

<sup>1</sup> non è da considerare valore il bancomat

- Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità, non inferiore ad € 500,00 e fino a max € 3.000,00, è determinato in relazione alle seguenti variabili:
- **Grado di Complessità: 33%**
    - Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%
    - Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%
    - Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 33%
  - **Complessità direzionali organizzative: 34%**
    - Responsabilità organizzativa (collocazione nella struttura): valore 1/6 del 34%;
    - Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 34%;
    - Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 34%;
    - Grado relazioni interne: valore 1/6 del 34%;
    - Grado di coinvolgimento in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali: valore 1/6 del 34%;
    - Numero di dipendenti assegnati/gestiti: valore 1/6 del 34%;
  - **Responsabilità: 33%**
    - Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;
    - Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 33%;
    - Strategicità: valore 1/3 del 33%;
3. Annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, viene definito 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. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza dell'E.Q., mediante Decreto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. L'E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.





5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dalla conferenza dei funzionari.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
  - a. determinazione del budget;
  - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00;
  - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
7. L'indennità di cui sopra è finalizzata a compensare l'esercizio di un ruolo che, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - a) responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;  
Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati;
  - b) addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
  - c) agli archivisti informatici;<sup>2</sup>
  - d) ai formatori professionali.
  - e) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori ed al personale addetto ai servizi di protezione civile;
8. Un'indennità di importo massimo a 350 euro annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al precedente comma 2:
  - a) Le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi, stabilite dalle leggi;
  - b) Le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c) Le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

### **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 di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
2. Il compenso, per l'esercizio delle responsabilità fino € 3.000,00 è determinato in relazione alle seguenti variabili:

<sup>2</sup> Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/modifica/cancellazione dati, escludendo, in tal senso, la sola attività di visualizzazione dei dati contenuti nell'archivio. Tali archivi informatici devono risultare censiti nel Documento Programmatico della Sicurezza, richiesto dalla vigente normativa sulla privacy.

- **Grado di Complessità: 25%**
    - Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 25%
    - Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 25%
    - Grado di complessità Gestionale valore 1/3 del 25%
  - **Complessità direzionali organizzative: 25%**
    - Responsabilità organizzativa: valore 1/6 del 25%;
    - Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 25%;
    - Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 25%;
    - Grado relazioni interne: valore 1/6 del 25%;
    - Grado di coinvolgimento in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali: valore 1/6 del 33%;
    - Numero di dipendenti assegnati/gestiti: valore 1/6 del 33%;
  - **Responsabilità e grado rivestito: 25%**
    - Responsabilità Economica: valore 1/4 del 25%;
    - Responsabilità Amministrativa: valore 1/4 del 25%;
    - Strategicità: valore 1/4 del 25%;
    - Grado rivestito: valore 1/4 del 25%
  - **Peculiarità del territorio/organizzative: 25%**
    - Dimensionali: valore 1/4 del 25%;
    - Istituzionali: valore 1/4 del 25%;
    - Sociali: valore 1/4 del 25%;
    - Ambientali: valore 1/4 del 25%;
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Funzionario della Polizia Locale, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della indennità di funzione è preceduta da una conferenza degli E.Q. finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo e nell'articolo 13. L'E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dalla Conferenza dei Responsabili.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:



- a. determinazione del budget;
- b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00;
- c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

#### **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, per lo svolgimento di prestazioni in servizi esterni, per almeno 3 ore. Per tale indennità è previsto il seguente importo giornaliero:
  - Attività di pattugliamento in auto/moto/appiedato € 1,50:
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Funzionario del Settore Polizia Locale 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, alla Rsu e alle OO.SS.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Funzionario.

#### **Art. 15 - Turno**

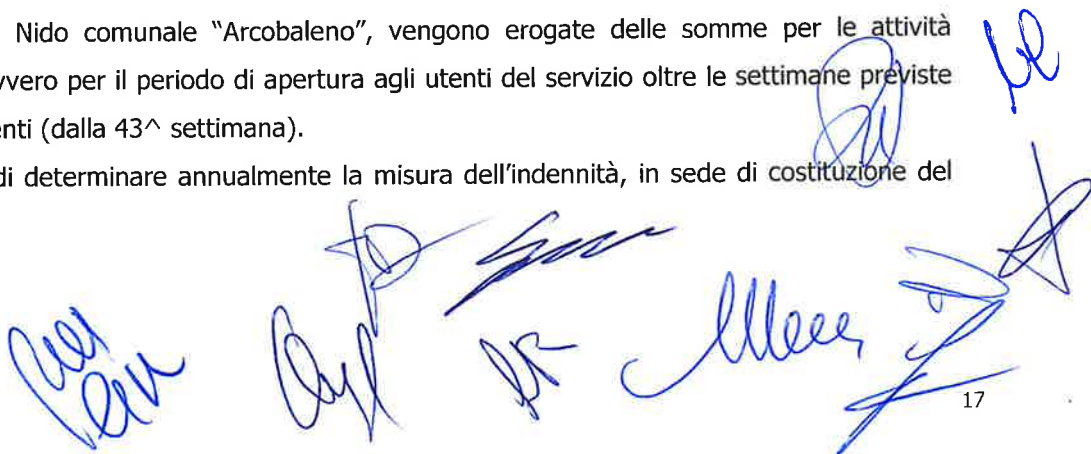
1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 art. 30.
2. I turni sono caratterizzati dalla rotazione ciclica degli addetti in prestabilite articolazioni giornaliere di lavoro distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata delle turnazioni effettuate in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente. L'indennità di turno, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, sarà corrisposta – solo per i periodi di effettiva prestazione di lavoro in turno – ai dipendenti che sono assegnati ai seguenti servizi:
  - Polizia Municipale
  - Asilo Nido
  - Casa di Riposo

#### **Art. 16 - Reperibilità**

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.
- Le parti concordano di disciplinare l'istituto della reperibilità con separato accordo.

#### **Art. 17 - Indennità per il personale dell'asilo nido comunale - Nido estivo**

1. Al personale dell'Asilo Nido comunale "Arcobaleno", vengono erogate delle somme per le attività relative al "nido estivo" ovvero per il periodo di apertura agli utenti del servizio oltre le settimane previste dai contratti di lavoro vigenti (dalla 43<sup>a</sup> settimana).
2. Le parti concordano di determinare annualmente la misura dell'indennità, in sede di costituzione del fondo risorse decentrate.



## **Art. 18 - Messi Notificatori**

Viene prevista una quota del 50% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziati sul fondo di cui all'art. 80 comma 2, lettera h), per l'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

## **Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni**

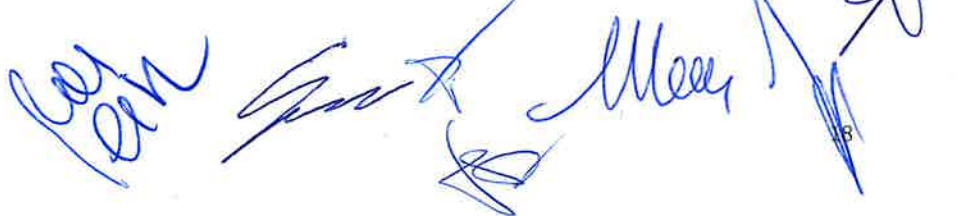
1. La valutazione del risultato sarà a cura del NV. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti. Tale valore verrà definito annualmente sulla base della complessità e della strategicità degli obiettivi assegnati alle E. Q. nella sottosezione 2.2 Performance del PIAO.

## **Art. 20 - 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 Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
  - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
  - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.

## **Art. 21 - 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 del competente titolare di 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.





La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al **70%**.

2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore alla multa. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale, per il solo dipendente coinvolto nel procedimento, risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
8. 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.
9. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 30% di budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. Viene stabilita annualmente la quota percentuale del personale di tale maggiorazione, ai dipendenti partecipanti al premio della performance individuale.
10. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
  - Valutazioni uguali o superiori al **95% = 100%** del budget individuale;
  - Valutazione tra il **70% e il 94,99%** = distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
  - Valutazione inferiore al **70%**: nessuna distribuzione di produttività.

#### **Art. 22 - 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 Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.



### **Art. 23- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori 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. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- b) per il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna area e tipologia, si rimanda alla Tabella allegata.
- c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- d) 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:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

e) Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale, espresso in centesimi con valore massimo pari a 100, i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

- Criterio n.1: peso pari al 60% (60 punti) determinato in base alla media dei punteggi ottenuti espressa in centesimi;
- Criterio n.2: peso pari al 40% (40 punti): determinato attribuendo n. 1 punto per ciascun



anno di servizio nell'area di inquadramento (ex categorie) e n. 0,50 punti per ciascun anno di servizio nell'area di inquadramento immediatamente inferiore. Per le frazioni di anno il punteggio viene calcolato con criterio proporzionale. I mesi vengono conteggiati in maniera piena per servizi superiori a 15 giorni.

- f) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei suddetti criteri.
- g) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
- maggiore anzianità presso l'ente;
  - minor numero di progressioni economiche effettuate;
  - maggiore età.
3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma2, lett. b).
4. Le parti, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.
5. Il percorso per l'attribuzione del "differenziale stipendiale", con i criteri sopracitati, potrà avvenire nell'arco temporale di anni quattro, a decorrere dal 2023, in coerenza con le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate annuali.
6. La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile del Servizio Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

#### **Art. 24 -Servizio Mensa/Buoni Pasto**

1. 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 gli addetti all'attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata pari a trenta minuti che potrà essere



collocata alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di E.Q. del Servizio competente.

3. In caso di lavoro agile non è prevista l'erogazione del buono pasto.

#### **Art. 25 – Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza.**

1. Il Comune di Leini, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, definisce annualmente all'interno dei documenti di programmazione (sezione del PIAO) le modalità di svolgimento del lavoro Agile, già approvato con delibera di Giunta Comunale n. 60 del 30.03.2023.

#### **Art. 26– 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. Ogni titolare di EQ si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

#### **Art. 27 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.**

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale verrà definito un apposito Regolamento di un Fondo di Assistenza e Previdenza.
2. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio parte delle risorse finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.
3. La gestione di tali risorse compete agli organismi di cui all'articolo precedente.
5. Il budget assegnato è di € 18.200 complessivi
6. Le parti si impegnano a ridiscutere annualmente i presupposti di applicazione dell'istituto e, solo nel caso in cui questi siano migliorativi, rispetto alle condizioni attuali di applicazione, si può prevedere un eventuale incremento.



27

## **TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXA DEL PERSONALE**

### **Art. 28 - Eccedenza di Personale**

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

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

### **Art. 29 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

### **Art. 30 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente).  
I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati:
  - Propositivi su:
    - *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul Lavoro tra uomini e donne;*

- *-promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
- *temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
- *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
- *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
- *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
- *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*
- *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.*
- Consultivi, formulando pareri su:
  - *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
  - *piani di formazione del personale;*
  - *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
  - *criteri di valutazione del personale,*
  - *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*
- Di verifica su:
  - *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
  - *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
  - *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;*
  - *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*

5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

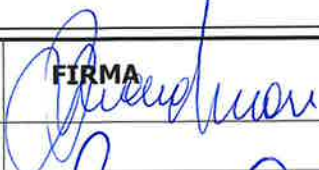
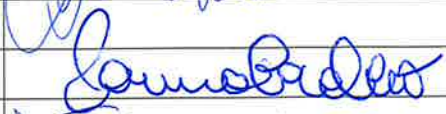
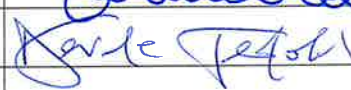
### **Art. 31 - Tutela della Privacy**

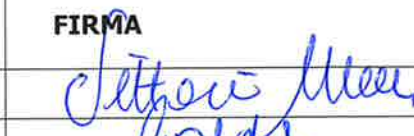
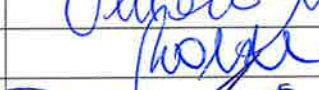
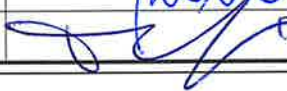
1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare

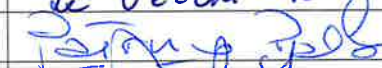
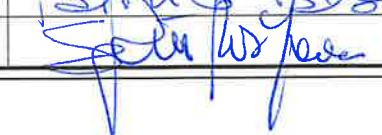
  
  
  
  
  
  
  




**SOTTOSCRIZIONE:****Luogo:** LEINI**Data:** 27 dicembre 2023

| DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA: |                          | FIRMA                                                                               |
|------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Presidente                            | DOTT.SSA DIANA VERNEAU   |  |
| 2. Componente                            | DOTT.SSA ROMINA CVALETTO |  |
| 3. Componente                            | DOTT. DAVIDE TEDOLDI     |  |
|                                          |                          |                                                                                     |

| DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE: |                 |                                                                                       |
|-------------------------------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| SIGLA                                     | NOME E COGNOME  | FIRMA                                                                                 |
| 1. C.G.I.L. - FP                          | Vittorio MECCA  |   |
| 2. C.I.S.L. - FP                          | Roberto MASCOLO |   |
| 2. U.I.L. - FPL                           | Gianni FERRARA  |  |

| RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE: | FIRMA                                                                                 |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| ANGILERI ANTONINO                  |  |
| CONDINA SERGIO                     |  |
| LA VECCHIA ROSA                    |  |
| PATRUNO PAOLA                      |  |
| SAVANT ROS MONICA                  |  |

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

## **TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE**

### **Art. 32- 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, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

### **Art. 33 - Norme finali**

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





| PROGRESSIONI ECONOMICHE<br>ALL'INTERNO DELL'AREA -<br>ANNO 2023 |                                   |            |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------|
| 1                                                               | Area dei Funzionari e delle<br>EQ | 1.600,00 € |
| 2                                                               |                                   | 1.600,00 € |
| 3                                                               |                                   | 1.600,00 € |
| 4                                                               |                                   | 1.600,00 € |
|                                                                 |                                   | 6.400,00 € |

|   |                       |            |
|---|-----------------------|------------|
| 1 | Area degli Istruttori | 750,00 €   |
| 2 |                       | 750,00 €   |
| 3 |                       | 750,00 €   |
| 4 |                       | 750,00 €   |
| 5 |                       | 750,00 €   |
| 6 |                       | 750,00 €   |
| 7 |                       | 750,00 €   |
| 8 |                       | 750,00 €   |
| 9 |                       | 750,00 €   |
|   |                       | 6.750,00 € |

|   |                                 |            |
|---|---------------------------------|------------|
|   |                                 |            |
| 1 | Area degli Operatori<br>Esperti | 650,00 €   |
| 2 |                                 | 650,00 €   |
| 3 |                                 | 650,00 €   |
| 4 |                                 | 650,00 €   |
| 5 |                                 | 650,00 €   |
| 6 |                                 | 650,00 €   |
|   |                                 | 3.900,00 € |

|   |                      |                    |
|---|----------------------|--------------------|
| 1 | Area degli Operatori | 550,00 €           |
|   |                      | <b>17.600,00 €</b> |

\*Qualora il personale sia in possesso dei requisiti richiesti per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la misura del "differenziale stipendiale", sarà incrementato, come previsto dal CCNL 16.11.2022.

*man*  
*de*  
*ph*  
*ph*  
*ph*  
*ph*

