



Relazione illustrativa

Allegata al Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025

Premessa

L'articolo 40 — comma 3-sexies — del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» dispone che «A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1».

Per consentire tale adempimento la Ragioneria Generale dello Stato, con circolare n. 25 del 19 luglio 2012, ha fornito schemi e indicazioni per la redazione della sezione relativa alla relazione tecnico-finanziaria e della sezione relativa alla relazione illustrativa.

La presente relazione viene, pertanto, redatta secondo gli schemi di Relazione illustrativa allegati alla suddetta circolare.

Relazione illustrativa

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

Data di sottoscrizione contratto definitivo	2023
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023/2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Musso Giorgio – Segretario Generale Rinaldi Giorgio – Dirigente Personale socio-educativo e appalti OO.SS. ammesse alla contrattazione: FP CGIL CISL-FP RSU aziendale OO.SS. firmatarie: FP CGIL CISL FP RSU aziendale
Soggetti destinatari	Personale con qualifica non dirigenziale
Materie trattate nel contratto	Tutte le materie indicate dal nuovo CCNL sottoscritto il 16.11.2022 come materie oggetto di contrattazione integrativa

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno – verbale n. del luglio 2023 - sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001; tale certificazione è stata positivamente resa sia sulla relazione tecnica sia su quella illustrativa (articolo 40, comma 3-sexies, ed articolo 40-bis, comma 2 del Decreto Legislativo n. 165/2001) previo controllo sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di contratto.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	Con Delibera G.C. n. 19 del 30.01.2023 è stato approvato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO), in cui sono confluiti il "Piano della performance" e il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza". È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. [abrogato] e del decreto n. 33/2013. La relazione della performance è stata validata dal nucleo di valutazione in data 22 giugno 2023.

Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Titolo I – Disposizioni generali

Il Contratto collettivo integrativo dell'ente si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato o determinato.

Avrà vigenza dalla stipula definitiva sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata.

I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti, con avviamento della sessione negoziale entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, come prescritto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16.11.2022, articolo 8, comma 4.

Titolo II – Trattamento economico del personale

Capo I – Risorse e premialità

In merito alla quantificazione delle risorse, il Contratto prende atto delle determinazioni di costituzione provvisoria del "Fondo risorse decentrate" n. 343 del 10 marzo 2023 e n. 1062 del 27 giugno 2023, definite secondo le direttive emanate dalla Giunta comunale e le disponibilità di bilancio, fatta salva comunque la possibilità di procedere nel corso dell'anno e a consuntivo a integrazioni delle risorse variabili, in particolar modo quelle di cui all'articolo 79, comma 2, lettera a): "risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21.05.2018".

Capo II – Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse

Per l'anno 2023, le risorse disponibili alla contrattazione ammontano a € 655.253,23, al netto delle

risorse necessarie per corrispondere, ai sensi dell'articolo 80, comma 1, CCNL 16.11.2022:

- a. i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'articolo 78, comma 3, lettera b) CCNL 16 novembre 2022;
- b. le quote dell'indennità di comparto, di cui all'articolo 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
- c. l'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'articolo 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'articolo 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
- d. l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), del CCNL 16 novembre 2022, tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79 del citato contratto, sono ripartite tra i diversi istituti di cui all' articolo 80 dello stesso, nelle seguenti percentuali:

Istituto contrattuale	Riferimento normativo	Percentuale
Premialità generale (Performance)	Articoli 80, comma 2, lettere a) e b), e 81 del CCNL 16 novembre 2022	49,00%
Istituti indennitari	Articoli 80, comma 2, lettere c), d), e), f) del CCNL 16 novembre 2022	39,00%
Differenziali stipendiali (PEO)	Articolo 80, comma 2, lettera j) del CCNL 16 novembre 2022	12,00%
Piani welfare integrativo	Articolo 80, comma 2, lettera k) del CCNL 16 novembre 2022	0,00%

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

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

L'amministrazione si impegna, nell'ambito delle risorse di cui all'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, a integrare il fondo di cui sopra con ulteriori risorse per il finanziamento di progetti finalizzati al potenziamento dei servizi di controllo della sicurezza urbana e stradale. Resta fermo che tali risorse sono stanziabili solamente se sussistono le condizioni per considerare tali maggiori risorse fuori dai limiti di spesa di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017 «*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*».

Per l'anno 2023, sussistendo le condizioni di cui sopra, il fondo viene integrato di € 25.000,00 oltre IRAP e relativi oneri previdenziali e assistenziali. Il servizio Personale provvederà, con determinazione dirigenziale, all'integrazione del Fondo.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

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

In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo. Tali risparmi ammontano a:

€ 41.396,96 conseguente a cessazione di personale nell'anno 2021; tale somma, già destinata nel precedente CCI a progressioni economiche, non è stata erogata a tale titolo nel 2022, in quanto subordinata alla definizione e approvazione di un nuovo sistema selettivo;

€ 40.639,41 conseguente a cessazione – anche a seguito di procedure di "verticalizzazione" – di personale nell'anno 2022.

Le parti concordano di attribuire i nuovi differenziali stipendiali al 50% del personale avente diritto, suddiviso per aree di appartenenza, così come previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 [...*le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti...*].

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

Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera c) del citato CCNL le parti definiscono le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'articolo 14 del medesimo contratto.

A integrazione dei criteri fissati dal suddetto articolo, le parti prevedono i seguenti requisiti:

- a. titolarità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Cuneo alla data del 1° gennaio dell'anno di attribuzione del differenziale stipendiale;
- b. l'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in 3 anni;
- c. l'intervallo temporale di cui al punto a) [tre anni] deve sussistere anche nel caso di nuova assunzione in categoria superiore, di passaggio fra aree (verticalizzazione) o di cessione di contratto per mobilità volontaria fra enti;
- d. non vengono conteggiati, ai fini di cui sopra, eventuali periodi di servizio con contratto a tempo determinato, ad eccezione per il personale "stabilizzato" ai sensi della vigente normativa;
- e. relativamente all'anno 2023, il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato come segue, dando atto che il relativo finanziamento è assicurato nell'ambito della parte stabile del fondo:

Area	Numero progressioni economiche/differenziali stipendiali
Operatori [12 aventi diritto su 176]	6 [50%]
Operatori esperti [42 su 176]	21 [50%]
Istruttori [100 su 176]	50 [50%]
Funzionari ed Elevate qualificazioni [22 su 176 di cui 13 E.Q.]	11 [50%]

Per quanto attiene i criteri per predisporre le graduatorie, suddivise per ciascuna area, nell'ambito e nel rispetto della ponderazione prevista dall'articolo 14, comma 2, lettera d) del CCNL 16.11.2022, le parti condividono quanto segue:

1. Fatto pari a 100 il punteggio massimo raggiungibile, la graduatoria per ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri:
 - a. 50 punti sulla base della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni, perfezionate con la predisposizione della scheda di valutazione finale.

Il criterio viene così valorizzato:

Valutazione	Punteggio assegnato
Valutazione rientrante nella "Fascia 3"	punti 30
Valutazione rientrante nella "Fascia 2"	punti 43
Valutazione rientrante nella "Fascia 1"	punti 50

ed è assegnato al/alla dipendente il punteggio medio ottenuto nei tre anni;

- b. esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo [massimo 40 punti attribuiti sulla base dei seguenti criteri]:

Esperienza professionale	Parametro di valutazione	Punteggio massimo
Esperienza professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica ovvero dall'assunzione o dalla progressione fra aree, nel medesimo profilo o equivalente, anche a tempo parziale [ai fini di cui sopra, si considera il servizio prestato nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi] [articolo 14 CCNL 16 novembre 2022]	0,5 punti per ogni mese (le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate per l'intero mese)	Punti 40

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

- 3 punti in relazione all'acquisizione, purché attinenti con le attività svolte, di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o a una abilitazione professionale successivamente all'ultima progressione economica/differenziale stipendiale acquisita o, in caso negativo, all'assunzione;
- 2 punti in relazione al possesso di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o di una abilitazione professionale, purché attinenti con le attività svolte;
- 1 punto in relazione al possesso di una certificazione in ambito linguistico [a titolo di esempio: First, Pet, Delf, esami in ambito universitario relativi a lingue straniere, con superamento finale];
- 1 punto in relazione al possesso di certificazioni in ambito informatico [a titolo di esempio: ECDL, ICDL] o tecnico;

Sotto criterio	Parametro di valutazione	Punteggio massimo
Corsi di formazione articolati su più giornate e con un minimo di 30 ore, attinenti alle attività istituzionali dell'ente, conclusi con un accertamento di apprendimento con	3 punti per ogni corso	Punti 3

profitto, certificati nel triennio precedente, seguiti in orario extra lavorativo.		
Corsi di formazione articolati su più giornate e con un minimo di 30 ore [a titolo di esempio: ValorePA] conclusi con un accertamento di apprendimento con profitto, certificati nel triennio precedente, seguiti in orario di lavoro.	1 punti per ogni corso	Punti 2
Corsi di formazione su materie attinenti in modo specifico alle attività svolte, certificati nel triennio precedente, eccedenti quelli necessari per l'acquisizione dei crediti formativi obbligatori.	0,5 punti per ogni corso seguito, della durata minima di 3 ore	Punti 1
Attività di docenza e formazione su materie attinenti all'attività svolta, certificata nel triennio precedente, effettuata nell'ambito di iniziative dell'ente	0,2 punti per ogni ora di corso; massimo 5 ore	Punti 1

2. Il punteggio complessivamente ottenuto in base ai criteri di cui al precedente punto 3 è aumentato del:

- 3% per i/le dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 8 o più anni;
- 2% per i/le dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 7 anni;
- 1% per i/le dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 6 anni.

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

- ha una maggiore aspettativa di progressione orizzontale/differenziale stipendiale, determinata dal numero di giorni intercorrenti tra la data di ultima attribuzione di una progressione orizzontale/differenziale stipendiale, la progressione fra le aree [verticalizzazione] o l'assunzione e la data del 31 dicembre dell'anno che precede l'attribuzione;
- è collocato/a nella posizione economica in godimento inferiore;
- nel triennio preso in considerazione per la valutazione ha conseguito una migliore collocazione nelle fasce di merito relative alla valutazione;
- ha una maggiore anzianità di servizio presso il comune di Cuneo;
- ha una maggiore anzianità di servizio presso la pubblica amministrazione;
- ha una maggiore età anagrafica.

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

Ai sensi del citato articolo 7, comma 4, lettera d), le parti individuano le misure dell'indennità **“Condizioni di lavoro”** nel rispetto dei limiti [massimo 15€ al giorno] previsti dall'articolo 84-bis, confermando quanto già previsto nella precedente contrattazione e individuando quelle attività che possono comportare rischio, disagio e maneggio valori.

In particolare:

- a. la misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in € 1,00 per le attività disagiate, in € 1,50 per quelle rischiose, in € 1,50 per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre € 21.500,00 mensili e in € 1,00 al giorno per coloro che maneggiano cifre inferiori a tale soglia. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori, il compenso è fissato in € 2,00 per giornata di effettivo impegno; limitatamente a due di questi fattori, l'indennità è fissata in € 1,70 per giornata di effettivo impegno.
- b. Beneficiari dell'indennità di maneggio valori sono esclusivamente quei dipendenti che, ordinariamente, e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono a espletare servizi che comportino il maneggio di valori di cassa e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari.
- c. In considerazione della caratteristica dell'indennità in questione quale ristoro parziale del rischio connesso allo scambio, contabilizzazione e custodia di valori, non beneficiano dell'indennità i dipendenti che maneggiano importi mensili non superiori a € 1.000,00.

In merito all'**indennità per specifiche responsabilità**, le parti danno atto che il Comune di Cuneo dispone del "Sistema per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale comunale" adottato nell'ambito del CCI sottoscritto il 28 dicembre 2017. Tale sistema verrà rivisto alla luce dei criteri generali definiti dalla vigente contrattazione nazionale e dalla presente contrattazione integrativa.

Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera g), le parti definiscono i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

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

I compensi di cui sopra sono i seguenti:

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

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

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

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

- b. **Compensi previsti da disposizioni di legge [articolo 80, comma 2, lettera g), CCNL 16 novembre 2022]**

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

- incentivi per funzioni tecniche, di cui all'articolo 113 decreto legislativo 18 aprile 2016,

- n. 50 s.m.i. “Codice dei contratti pubblici”;
- compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell’articolo 9 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 s.m.i.;
 - compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni di cui al decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269 “Disposizioni urgenti per favorire lo sviluppo e per la correzione dell’andamento dei conti pubblici”, convertito con modificazioni dalla legge 24 novembre 2003, n. 326 s.m.i.;
 - compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell’evasione dei tributi locali, ai sensi dell’articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 s.m.i.;
 - compensi connessi agli effetti applicativi dell’articolo 12, comma 1, lettera b), del decreto-legge 8 agosto 1996, n. 437 “Disposizioni urgenti in materia di imposizione diretta ed indiretta, di funzionalità dell’Amministrazione finanziaria, di gestioni fuori bilancio, di fondi previdenziali e di contenzioso tributario”, convertito con modificazioni dalla legge 24 ottobre 1996, n. 556 s.m.i. (spese del giudizio);
 - compensi di cui all’articolo 70-ter del CCNL 21 maggio 2018 (compensi per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche (Istat) e censimenti permanenti).

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

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

Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione integrativa derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all’articolo 16, comma 4, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 s.m.i. «Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria», convertito, con modificazioni in legge 15 luglio 2011, n. 111 s.m.i.

Le parti confermano anche per il 2023 che nella ripartizione di tali risorse, una parte pari al 40% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dai dirigenti interessati. La restante quota del 60% è messa a disposizione di tutto il personale per l’istituto della produttività.

La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività e alla attestazione dell’effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

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

Il CCNL 16.11.2022 introduce la possibilità di corrispondere un incentivo economico al personale utilizzato in attività di docenza (articolo 7, comma 4, lettera af).

Al personale dipendente, qualificato, individuato nell’ambito del piano formativo annuale, impiegato durante l’orario di lavoro come docente per il percorso formativo rivolto al personale dell’ente, viene corrisposto un incentivo economico, a valere sul fondo delle risorse decentrate, pari a € 50,00 per ogni ora di lezione frontale.

Capo VI – Performance e premio individuale

Ai dipendenti che si collocano nella “Fascia 1” secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell’ente è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 33,33% del valore medio pro capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente. Tale maggiorazione viene attribuita a non più del 25,00% del personale complessivamente valutato.

La valutazione dei dipendenti viene effettuata sulla base del “Sistema di misurazione e valutazione della performance” vigente nell’ente.

Capo VII – Sezioni speciali

In attuazione dell’articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL 16 novembre 2022, l’indennità di cui all’articolo 100 del CCNL 16 novembre 2022 – **indennità di servizio esterno** - viene erogata al personale di Polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Sono da intendersi servizi di vigilanza quelli finalizzati a garantire la sicurezza urbana e stradale.

Per attività svolta in modo continuativo all’esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall’ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all’interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento o per il completamento dell’attività esterna.

La misura dell’indennità viene stabilita in € 4,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell’arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell’orario di lavoro.

Viene considerata attività esterna continuativa anche quella che, per la tipologia di esigenza e di servizio richiesto, viene svolta, in modo programmato, almeno un giorno alla settimana e per l’intero anno solare.

Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l’effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del presente CCI. Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell’indennità già prevista nel precedente CCI.

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

In merito all’**indennità di funzione** di cui all’articolo 97 del CCNL 16 novembre 2022, la stessa viene erogata al personale inquadrato nell’Area degli Istruttori e nell’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l’esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al servizio Personale.

Per le modalità di individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1 e i criteri generali per l’attribuzione dell’indennità in questione, le parti richiamano integralmente il “Sistema per l’attribuzione dell’indennità per specifiche responsabilità al personale comunale” vigente nell’ente, che verrà rivisto alla luce dei criteri definiti dal presente articolo.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Ai sensi dell’articolo 7, comma 4, lettera v), le parti concordano i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

- a) l'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'articolo 17, comma 4, del CCNL 16 novembre 2022;
- b) l'indennità di risultato viene determinata in percentuale rispetto alla retribuzione di posizione di ogni singola EQ, sulla base della valutazione come attribuita in applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" vigente nell'ente. Il budget di cui alla lettera a) è pertanto distribuito secondo i criteri di cui alla seguente tabella:

Punteggio finale della valutazione	% della retribuzione di posizione dell'EQ
Pari o inferiore a 49,9	Non viene riconosciuto alcun compenso
Tra 50 e 79,9	In % pari a quella che l'ente destina complessivamente alla retribuzione di risultato diminuita di 1,0 punto percentuale
Tra 80 e 100	In % pari a quella che l'ente destina complessivamente alla retribuzione di risultato incrementata di 2,5 punti percentuali

- c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'articolo 17, comma 5, del CCNL 16 novembre 2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari a una percentuale tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;
- d) gli eventuali risparmi vengono ridistribuiti in favore degli incaricati di EQ la cui valutazione risulta essere nella fascia più alta, in misura proporzionale al valore della retribuzione di posizione.

Il vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dovrà pertanto recepire ed essere allineato ai criteri di cui sopra.

Le risorse di cui all'articolo 79, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 sono destinate esclusivamente alla retribuzione di risultato.

Titolo III

Capo I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera n), le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il **numero dei rapporti a tempo parziale** potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, fino a un ulteriore 10 per cento.

In merito all'istituto della "**Reperibilità**", in attuazione degli articoli 24 del CCNL 21 maggio 2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:

- l'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente;
- il compenso per servizio di reperibilità è stabilito in € 11,00 per ogni turno di 12 ore;
- ciascun/a dipendente non può di norma essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Per quanto riguarda l'istituto della "**Turnazione**", le parti concordano quanto segue:

In relazione all'articolo 7, comma 4, lettera z), in materia di turni di lavoro notturni, a integrazione di quanto previsto all'articolo 30, comma 8, del CCNL 16 novembre 2022, le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

In relazione alla disciplina di cui all'articolo 30, comma 4, del CCNL 16 novembre 2022, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera l), del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal dirigente del servizio competente, fino a un massimo di 10.

In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d), e 7, comma 4, lettera ac), del CCNL 16 novembre 2022, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una **giornata festiva infrasettimanale**, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

In merito alla **riduzione di orario** per il personale turnista, in attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad), del CCNL 16 novembre 2022 e dell'articolo 22 del CCNL regioni e autonomie locali del 1 aprile 1999, le parti danno atto che l'orario del personale della Polizia locale, attualmente organizzato in più turni, è articolato su 35 ore settimanali.

Fermo restando la verifica annuale dell'esistenza dei presupposti per il mantenimento di tale riduzione, il turno viene sviluppato su 6 ore giornaliere e su 6 giorni lavorativi. L'ora settimanale eccedente viene recuperata mediante fruizione di una giornata di riposo ogni 6 settimane, per un totale massimo di otto giornate, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio, in modo da evitare disservizi all'utenza, in periodi concordati con il Comando.

I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario e con stabili modifiche degli assetti organizzativi, da definirsi mediante atti di prerogativa del dirigente responsabile della Polizia locale.

Il Nucleo di Valutazione verifica, con cadenza annuale, che i comportamenti dell'ente siano coerenti con gli impegni assunti, segnalando al presidente della delegazione trattante di parte pubblica eventuali situazioni di scostamento.

In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera s), del CCNL 16 novembre 2022, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di "**lavoro straordinario**" viene elevato a 250 ore annue esclusivamente per il personale addetto alla conduzione di automezzi a servizio degli amministratori.

In applicazione agli articoli 29, comma 2, e 7, comma 4, lettera r), del CCNL 16 novembre 2022, le parti concordano che la **durata dell'orario di lavoro** di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento a un arco temporale di sei mesi. Tale arco temporale viene elevato a dodici mesi per le seguenti tipologie di lavoratori:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo n. 267/2000 s.m.i. e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL 16 novembre 2022);
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 s.m.i.;
- dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL 16 novembre 2022, le parti danno atto che l'orario attualmente in uso per gli uffici, giusto quanto approvato dalla Giunta

comunale con deliberazione n. 214 del 23 luglio 2012, è improntato a rilevante **flessibilità oraria** in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Per il personale non rientrante nella disciplina di cui sopra e con orario di servizio fisso, le parti concordano sul mantenimento della flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita attualmente in uso presso l'ufficio o il servizio di appartenenza.

Capo II – Altri istituti contrattabili

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL 16 novembre 2022, in materia di **salute e sicurezza sul lavoro** le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritengono la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane, nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio.

In quest'ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.

Ravvisata la necessità di dotare di nuovi dispositivi potenziati di protezione individuale il personale di vigilanza impegnato in attività di servizio esterno, l'Amministrazione comunale si impegna a integrare il pertinente capitolo di spesa con ulteriori risorse finanziarie necessarie per l'acquisto delle predette attrezzature.

In applicazione all'articolo 7, comma 4, lettera t), del CCNL 16 novembre 2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, nei casi in cui si debba procedere a **innovazioni tecnologiche** particolarmente significative con riflessi sull'assetto organizzativo dei servizi, l'amministrazione assicurerà una adeguata e preventiva informazione al personale interessato e alle organizzazioni sindacali.

Capo III – Welfare integrativo

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera h), del CCNL 16 novembre 2022, sono destinate al welfare integrativo, disciplinato dall'articolo 82 del CCNL medesimo, le seguenti risorse:

Risorsa	Importo
Utilizzo delle disponibilità già previste per le medesime finalità ante Ccnl 16/11/2022	€ 2.000,00

Per il triennio 2023-2025, l'Amministrazione comunale si impegna a versare al "Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio", ai sensi dell'articolo 56-quater del CCNL 21 maggio 2018, un importo forfetario di € 1.200,00 per ciascun agente del Corpo di Polizia municipale, in servizio attivo alla data del 1° gennaio di ogni anno. È altresì a carico del bilancio comunale il "Contributo di solidarietà" (carico ente) del 10%.

Cuneo, 3 luglio 2023

Il Presidente
Delegazione trattante di parte pubblica
Musso dott. Giorgio