Città di Cuneo

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Contratto Collettivo Integrativo
del Comune di Cuneo
triennio 2023-2025

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale

— premesso che:

in data 27 giugno 2023, le parti trattanti hanno siglato l'ipotesi di "Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Cuneo per il triennio 2023-2025";

con verbale n. 103 del 19 luglio 2023 il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole all'ipotesi di Contratto collettivo per il personale non dirigente del comune di Cuneo per il triennio 2023-2025, attestandone la compatibilità dei costi, il rispetto degli obblighi di legge e il rispetto dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di contratto;

la Giunta Comunale, con deliberazione n. 202 del 20 luglio 2023, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo di cui trattasi;

— visto l'articolo 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali – triennio 2019 – 2021, sottoscritto il 16 novembre 2022 rubricato «Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie»;
— visto l'articolo 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali – triennio 2019 – 2021, sottoscritto il 16 novembre 2022 rubricato «Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure»;
— viste le determinazioni dirigenziali n. 343 del 10 marzo 2023 e n. 1062 del 27 giugno 2023, con cui è stato costituito in via provvisoria il Fondo risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2023, fatta salva 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,

in data 26 luglio 2023, presso la sede principale del Palazzo Municipale,

SOTTOSCRIVONO

in via definitiva, il seguente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025, allegando la Nota unitaria di parte sindacale del 27 giugno 2023:

Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025

Indice

Titolo I – Disposizioni generali 4
Capo I – Disposizioni Generali 4
Articolo 1 – Quadro normativo e contrattuale 4
Articolo 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria 4
Articolo 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto 5
Articolo 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati 5
Titolo II – Trattamento economico del personale 6
Capo I – Risorse e Premialità 6
Articolo 5 – Quantificazione delle risorse 6
Articolo 6 – Istituti contrattuali 6
Capo II – Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse 6
Articolo 7 – Criteri e principi per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie [articolo 7, comma 4, lettere a) e b), del CCNL 16 novembre 2022] 6
Articolo 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi [articolo 7, comma 4, lettera a), CCNL 16 novembre 2022] 7
Capo III – Progressione economica all'interno delle aree 8
(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL 16 novembre 2022 e articolo 7, comma 4, lettera c), CCNL 16 novembre 2022) 8
Articolo 9 – Criteri generali 8
Articolo 10 – Criteri e procedure per le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali 10
Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità 13
Articolo 11 – Principi generali 13
Articolo 12 – Indennità condizioni di lavoro (articolo 70-bis CCNL 21 maggio 2018 e articoli 84-bis e 7, comma 4, lettera d), CCNL 16 novembre 2022) 13
Articolo 13 – Indennità per specifiche responsabilità (articoli 84 e 7, comma 4, lettera f), CCNL 16 novembre 2022) 14
Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge 15
Articolo 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (articolo 7, comma 4, lettera g), CCNL 16 novembre 2022) 15
Articolo 15 - Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza (articolo 7, comma 4, lettera af), CCNL 16 novembre 2022) 17
Capo VI – Performance e premio individuale 17
Articolo 16 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale (articoli 7, comma 4, lettere b) e ae), CCNL 16 novembre 2022) 17
Capo VII – Sezioni speciali 17
Articolo 17 – Indennità di servizio esterno (articolo 7, comma 4, lettera e), CCNL 16 novembre 2022 17
Articolo 18 – Indennità di funzione (articolo 7, comma 4, lettera w), CCNL 16 novembre 2022) 18
Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione 18
Articolo 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (articolo 7, comma 4, lettera v), CCNL 16 novembre 2022) 18
Articolo 20 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato (articolo 7, comma 4, lettera j), CCNL 16 novembre 2022) 19

Titolo III – Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro 19
Capo I – Istituti correlati all'orario di lavoro 19
Articolo 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (articolo 7, comma 4, lettera n), CCNL 16 novembre 2022) 19
Articolo 22 – Reperibilità (articolo 7, comma 4, lettere i) e k), CCNL 16 novembre 2022) 20
Articolo 23 – Turnazioni (articolo 7, comma 4, lettere l), z) e ac), CCNL 16 novembre 2022) 20
Articolo 24 – Riduzione di orario (articolo 7, comma 4, lettera ad), CCNL 16 novembre 2022) 21
Articolo 25 – Lavoro straordinario (articolo 7, comma 4, lettera s), CCNL 16 novembre 2022) 21
Articolo 26 – Orario massimo di lavoro settimanale (articolo 7, comma 4, lettera r), CCNL 16 novembre 2022) 21
Articolo 27 – Flessibilità dell'orario di lavoro (articolo 7, comma 4, lettera p), CCNL 16 novembre 2022) 21
Capo II – Altri istituti contrattabili 22
Articolo 28 – Salute e sicurezza sul lavoro (articolo 7, comma 4, lettera m), CCNL 16 novembre 2022) 22
Articolo 29 – Innovazioni tecnologiche (articolo 7, comma 4, lettera t), CCNL 16 novembre 2022) 22
Capo III – Welfare integrativo 22
Articolo 30 – Le attività del "welfare integrativo" (articolo 7, comma 4, lettera h), CCNL 16 novembre 2022) 22

Titolo I – Disposizioni generali

Capo I – Disposizioni Generali

Articolo 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Regioni-Autonomie locali e Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
   a. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL 16 novembre 2022);
   b. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL 21 maggio 2018);
   c. decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in particolare per quanto previsto agli articoli 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
   d. decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare agli articoli 16, 23 e 31;
   e. decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), 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";
   f. "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", come modificato – da ultimo – con deliberazione di Giunta comunale n. 170 del 9 giugno 2022;
   g. "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", come modificato con deliberazione della Giunta comunale n. 206 del 25 agosto 2022 ;
   h. CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti rispettivamente in data 6 luglio 1995, 13 maggio 1996, 31 marzo 1999, 1° aprile 1999, 14 settembre 2000, 22 gennaio 2004, 9 maggio 2006, 11 aprile 2008, 31 luglio 2009, per le parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale – con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 80, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto, garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione

degli istituti contrattuali, la sessione negoziale di cui al presente comma va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce un'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'articolo 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16 novembre 2022.

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

Articolo 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'articolo 8 del CCNL 16 novembre 2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Articolo 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Titolo II – Trattamento economico del personale

Capo I – Risorse e Premialità

Articolo 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla performance, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, oltreché di eventuali direttive e indirizzi in merito adottati dall'amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 343 del 10 marzo 2023, modificata e integrata con determinazione n. 1062 del 27 giugno 2023, 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". La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022.

Articolo 6 – Istituti contrattuali

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

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

Articolo 7 – Criteri e principi per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie [articolo 7, comma 4, lettere a) e b), del CCNL 16 novembre 2022]

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 16 novembre 2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo 6, secondo i seguenti criteri:
   a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
   b. riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
   c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
   d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
   e. specifiche modalità di erogazione della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
   a. i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b. le risorse – attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e

di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c. la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
   - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
   - programmazione operativa e gestionale;
   - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
   - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
   - monitoraggio e confronto periodico;
   - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
   - controlli e validazione sui risultati;
   - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
   - esame dei giudizi in contradditorio;
e. la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), del CCNL 16 novembre 2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano che per l'anno 2023 le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalle determinazioni di costituzione di cui sopra, ammontano a € 655.253,23, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
   a. i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'articolo 78, comma 3, lettera b) CCNL 16 novembre 2022;
   b. quote dell'indennità di comparto, di cui all'articolo 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
   c. 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.

   Le spese di cui ai punti da a) a d) possono essere stimate in € 513.500,00 e comporteranno un automatico incremento o decremento delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

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

Istituto contrattuale	Riferimento normativo	Percentuale
Premialità generale (Performance)	Articoli 80, comma 2, lettere a) e b), e 81 del CCNL 16 novembre 2022	49%

Istituti indennitari	Articoli 80, comma 2, lettere c), d), e), f) del CCNL 16 novembre 2022	39%
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%

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati secondo quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati, salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022.

Nell'ambito delle risorse di cui all'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, l'Amministrazione si impegna 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.

3. A livello generale si stabilisce che le percentuali sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascuna voce nell'anno di riferimento.
4. Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità e maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.
5. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL 16 novembre 2022 e articolo 7, comma 4, lettera c), CCNL 16 novembre 2022)

Articolo 9 – Criteri generali

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

	Profilo professionale	**Riferimento Normativo CCNL 16 novembre 2022**	**Incremento del differenziale stipendiale**
1	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Articolo 92	**€ 350,00**
2	Personale Polizia Locale, Area	Articolo 96	

	Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.		**€ 350,00**
3	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Articolo 102	**€ 150,00**
4	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Articolo 102	**€ 200,00**
5	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Articoli 102 e 106	**€ 150,00**
6	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Articoli 102 e 106	**€ 200,00**

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo differenziale stipendiale: € 550,00	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo differenziale stipendiale: € 650,00	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo differenziale stipendiale: € 750,00	Numero massimo: 5
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo differenziale stipendiale: € 1.100,00	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo differenziale stipendiale: € 1.100,00	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti a ordini e albi professionali	Importo differenziale stipendiale: € 900,00	Numero massimo: 5
Area istruttori delle professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo differenziale stipendiale: € 900,00	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni (EQ)	Importo differenziale stipendiale: € 1.600,00	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni (EQ) iscritti ad albi professionali	Importo differenziale stipendiale: € 1.800,00	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni (EQ) della	Importo differenziale stipendiale: € 1.800,00	Numero massimo: 6

professioni sanitarie e socio sanitarie		

2. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (articolo 14, comma 3, CCNL 16 novembre 2022), secondo le procedure stabilite all'articolo 10.
3. 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.
4. 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...*].
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

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

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse aree sono fissati dal presente CCI e sono valutati con riferimento alla data del 31 dicembre dell'anno che precede l'attribuzione del differenziale stipendiale.
2. A integrazione dei criteri fissati dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022 si prevede che:
   a. titolarità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di 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%]

3. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area di cui alla precedente tabella. 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 [massimo10 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 profitto, certificati nel triennio precedente, seguiti in orario extra lavorativo.	3 punti per ogni corso	Punti 3
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

4. 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.
5. 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.

6. Le parti concordano inoltre quanto segue:
   a. l'avvio della procedura di selezione verrà preventivamente comunicata alla RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali, firmatarie del contratto, al fine di consentire la massima diffusione e conoscenza della stessa;
   b. la disciplina della procedura di attribuzione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali, come sopra definita, ha carattere sperimentale e le parti si impegnano a esaminare il risultato delle predette progressioni orizzontali nel corso dell'anno, con riserva di apportare eventuali correttivi a valere per gli anni successivi.

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

Articolo 11 – Principi generali

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

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

1. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera d), e 84-bis del CCN 16 novembre 2022, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e criteri:
   a. la misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in € 1,00 per le attività disagiate, in € 1,50 per quelle rischiose, in € 1,50 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.

2. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e l'integrità personale del/della lavoratore/trice, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei/delle singoli/e dipendenti addetti/e a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

3. Rientrano tra le attività che generano disagio quelle espletate dal personale addetto al front office presso il servizio Socio-educativo, il servizio Anagrafe, il servizio Stato civile e l'ufficio Cassa per il pagamento delle sanzioni.

4. Sono considerate "a rischio" le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

5. Relativamente alle prestazioni individuate dall'allegato "B" al D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347 s.m.i. "Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 29 aprile 1983 per il personale dipendente dagli enti locali", le attività che sono riconosciute rischiose, in relazione alle operazioni svolte, ai mezzi utilizzati, all'ambiente in cui il personale comunale opera, sono quelle prestate dal personale delle unità tecnico operative (necrofori, operai del servizio Verde pubblico), dal personale elettricista e dall'autista a servizio degli amministratori.

6. I dirigenti e i responsabili di servizio autonomo attestano con cadenza mensile i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

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

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

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

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente e autonomamente individuate dal dirigente competente, con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree di cui al nuovo ordinamento professionale, non titolari di incarichi di elevata qualificazione;

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

c) sulla base delle disponibilità del fondo risorse decentrate, la Conferenza dei dirigenti

- 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

provvede al riparto delle somme tra i vari settori sulla base delle effettive esigenze di riconoscimento dell'emolumento e delle unità di personale eventualmente interessate;

d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta dal competente dirigente al/alla singolo/a dipendente beneficiario/a è effettuata sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, definiti dall'amministrazione. 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, che verrà rivisto alla luce dei criteri generali definiti dal presente articolo;

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

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

   - recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
   - convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
   - giornata per avvenuta donazione di sangue (articolo 8 della legge 21 ottobre 2005, n. 219 s.m.i.);
   - espletamento del mandato di rappresentante delle R.S.U.;
   - svolgimento della funzione di rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i. "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
   - permesso sindacale retribuito;
   - partecipazione ad assemblee sindacali;
   - riposo compensativo;
   - maternità e paternità, limitatamente al periodo obbligatorio;
   - ferie;
   - recupero festività soppresse;
   - permessi mensili di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 s.m.i. "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate";
   - permessi di cui agli articoli 40, 41, 43, 45 e 46 del CCNL 16 novembre 2022.

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

Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

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

2. I compensi di cui sopra sono i seguenti:

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

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

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.

Articolo 15 - Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza (articolo 7, comma 4, lettera af), CCNL 16 novembre 2022)

1. In applicazione degli articoli 7, comma 4, lettera af), e 55, comma 8, del CCNL 16 novembre 2022, 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

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

1. 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.
2. La valutazione dei dipendenti viene effettuata sulla base del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" vigente nell'ente.

Capo VII – Sezioni speciali

Articolo 17 – Indennità di servizio esterno (articolo 7, comma 4, lettera e), CCNL 16 novembre 2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL 16 novembre 2022, l'indennità di cui all'articolo 100 del CCNL 16 novembre 2022 viene erogata al personale di Polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Sono da intendersi servizi di vigilanza quelli finalizzati a garantire la sicurezza urbana e stradale.
3. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento o per il completamento dell'attività esterna.
4. La misura dell'indennità viene stabilita in € 4,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
5. Viene considerata attività esterna continuativa anche quella che, per la tipologia di esigenza e di servizio richiesto, viene svolta, in modo programmato, almeno un giorno alla settimana e per l'intero anno solare.
6. Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
7. La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del presente CCI. Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.
8. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Articolo 18 – Indennità di funzione (articolo 7, comma 4, lettera w), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'indennità di cui all'articolo 97 del CCNL 16 novembre 2022 viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al servizio Personale.
3. Nel conferimento degli incarichi occorre tenere conto delle risorse destinate al finanziamento di questo istituto, il cui ammontare viene definito dalla Conferenza dei dirigenti sulla base delle effettive esigenze di riconoscimento dell'emolumento e delle unità di personale eventualmente interessate.
4. Per le modalità di individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1 e i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità in questione, le parti richiamano integralmente il "Sistema per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale comunale" vigente nell'ente, che verrà rivisto alla luce dei criteri definiti dal presente articolo.
5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.
6. L'indennità di cui al presente articolo può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. La stessa non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata a seguito di attribuzione formale ad altro soggetto. Sono considerate "servizio prestato" le assenze indicate all'articolo 12, comma 2, di questo CCI.
7. Il servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente, previa comunicazione del Comandante corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.
8. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Articolo 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (articolo 7, comma 4, lettera v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti danno reciprocamente atto che, per l'anno 2023, l'ente ha provveduto a istituire le posizioni organizzative, ora posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione (EQ), ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL 16 novembre 2022, con deliberazione della Giunta comunale n. 365 del 29 dicembre 2022.
2. Parimenti, le parti richiamano i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ e la graduazione delle stesse posizioni come determinati dal "Sistema di graduazione delle posizioni organizzative responsabili di unità organizzativa e nomina dei titolari" vigente nell'ente.
3. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL 16 novembre 2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti con incarico di EQ:
   a) l'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'articolo 17, comma

4, del CCNL 16 novembre 2022;

b) l'indennità di risultato viene determinata in percentuale 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.

4. Per l'anno 2023, le risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di incarico di EQ sono quantificate in € 226.753,44 comprensive delle risorse di cui all'articolo 79, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, annualità 2022 e 2023, destinate esclusivamente alla retribuzione di risultato.

Articolo 20 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato (articolo 7, comma 4, lettera j), CCNL 16 novembre 2022)

1. Relativamente alla correlazione tra i compensi di cui all'articolo 20, comma 1, lettera h), del CCNL 16 novembre 2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, gli incentivi previsti da specifiche norme di legge, di cui ai punti a) e b) dell'articolo 13 di questo CCI, sono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo pari al 100,00% di quanto spettante.

Titolo III – Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro

Capo I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Articolo 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (articolo 7, comma 4, lettera n), CCNL 16 novembre 2022)

1. Ai sensi dell'articolo 53, commi 2 e 8, del CCNL 21 maggio 2018 e dell'articolo 7, comma 4, lettera n), CCNL 16 novembre 2022, 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.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
   - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;

- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  a. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  b. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  c. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  d. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nella percentuale aggiuntiva di cui al punto 1) rientrano le autorizzazioni al part-time temporaneo di cui all'articolo 3 della "Disciplina del rapporto di lavoro part-time" – Parte IV del vigente "Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi".

Articolo 22 – Reperibilità (articolo 7, comma 4, lettere i) e k), CCNL 16 novembre 2022)

1. 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.

Articolo 23 – Turnazioni (articolo 7, comma 4, lettere l), z) e ac), CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione all'articolo 7, comma 4, lettera z), le parti concordano che 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.
2. 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.
3. 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.

Articolo 24 – Riduzione di orario (articolo 7, comma 4, lettera ad), CCNL 16 novembre 2022)

1. 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.
2. Fermo restano 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.
3. 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.
4. Il Nucleo di Valutazione verifica, con cadenza annuale, che i comportamenti dell'ente siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, segnalando al presidente della delegazione trattante di parte pubblica eventuali situazioni di scostamento.
5. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

Articolo 25 – Lavoro straordinario (articolo 7, comma 4, lettera s), CCNL 16 novembre 2022)

1. In applicazione dell'articoli 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.

Articolo 26 – Orario massimo di lavoro settimanale (articolo 7, comma 4, lettera r), CCNL 16 novembre 2022)

1. 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.

Articolo 27 – Flessibilità dell'orario di lavoro (articolo 7, comma 4, lettera p), CCNL 16 novembre 2022)

1. 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.

2. 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

Articolo 28 – Salute e sicurezza sul lavoro (articolo 7, comma 4, lettera m), CCNL 16 novembre 2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL 16 novembre 2022, le parti stabiliscono quanto segue:
   a) l'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro introduce criteri innovativi nell'organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. 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;
   b) 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;
   c) 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;
   d) alla prevenzione devono essere assegnate risorse che consentano la piena attuazione degli indirizzi di cui sopra.

Articolo 29 – Innovazioni tecnologiche (articolo 7, comma 4, lettera t), CCNL 16 novembre 2022)

1. 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

Articolo 30 – Le attività del "welfare integrativo" (articolo 7, comma 4, lettera h), CCNL 16 novembre 2022)

1. 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
Totale	€ 2.000,00

2. 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, 26 luglio 2023

Il presidente della
delegazione di parte datoriale

.....

La delegazione di parte sindacale

R.S.U.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Territoriali

CISL FP .....

FPCGIL .....

NOTA A VERBALE

Le Segreterie Provinciali Fp CGIL ed CISL FP, unitamente ai componenti la RSU, con riferimento al contratto collettivo integrativo 2023/2025, condiviso e sottoscritto dagli scriventi, con la presente nota intende invece esprimere la propria contrarietà in merito alla gestione dei buoni pasto.
Infatti, dobbiamo segnalare che dall'istituzione, l'attribuzione rischia di essere "discriminatoria" nei confronti del personale della Polizia Locale.
Infatti, il buono pasto, fatta la scelta autonoma da parte dell'Amministrazione, deve essere riconosciuto almeno a tutto il personale che "presti la propria attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, o alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti". In tal senso l'art 35 del CCNL Autonomie Locali 2019/2021 al comma 10 stabilisce che le parti, in contrattazione definiscono, per particolari figure professionali, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, tra gli altri di vigilanza e di polizia locale, la durata della pausa per la fruizione e consumazione dei pasti che, in questi casi potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
In tal senso abbiamo proposto durante la contrattazione di fissare e considerare per il personale turnista della Polizia Locale la pausa per il turno del mattino a fine turno dalle 13.30 alle 14.00 e per il pomeriggio ad inizio turno dalle 13.00 alle 13.30.
In considerazione di ciò riteniamo che, secondo quanto previsto dalla normativa contrattuale, spetti il riconoscimento del buono pasto sostitutivo della mensa.

Per quanto concerne invece il sistema di valutazione della performance, a seguito delle numerose segnalazioni fatte durante le assemblee, abbiamo evidenziato che l'iter previsto dal vigente sistema non viene in alcuni casi rispettato; nello specifico si sottolinea che non vengono consegnati e condivisi gli obiettivi con i lavoratori, non viene fatta la verifica in corso d'anno e sempre in certi casi non viene consegnata la valutazione o viene solo inviata via mail e/o in alcuni casi senza avere la possibilità di avere un confronto.
A fronte di ciò abbiamo richiesto di inserire una clausola che preveda la tutela ed il riconoscimento del punteggio più alto nella valutazione nel caso in cui, per scelte non dipendenti dal lavoratore, lo stesso non venga coinvolto nel percorso valutativo.
In questo senso le parti hanno convenuto fin d'ora di avviare il confronto utile a giungere ad un accordo condiviso sul nuovo sistema di valutazione della performance che l'Amministrazione si è impegnata a predisporre nel più breve tempo possibile.

Cuneo, 27 giugno 2023

Per la Segreteria Provinciale Fp CGIL di Cuneo
Gaspare Palermo (F.to in originale)

Per la Segreteria Provinciale CISL FP
Maurizio Di Steffano (F.to in originale)

La Rappresentanza Sindacale Unitaria del comune di Cuneo
(f.to in originale)