

## **Comune di VILLANOVA MONDOVI'**

### **Provincia di Cuneo**

#### **Contratto collettivo integrativo per il triennio 2024 – 2026 ed Accordo economico 2024**

L'anno DUEMILAVENTIQUATTRO, il giorno VENTI del mese di DICEMBRE, si è tenuta l'assemblea per la contrattazione decentrata per l'anno 2024.

Sono presenti

- Per la parte pubblica:
  - dr.ssa Caviglia Stefania, Presidente;
  - dr. Gambera Giorgio, componente
- In rappresentanza delle RSU i Sigg.:
  - Sig. Dho Davide;
- In rappresentanza delle organizzazioni sindacali:
  - Sig. Palermo Gaspare – FP CGIL Cuneo;
  - Sig. Di Steffano Maurizio – FP CISL Cuneo – in collegamento d remoto

RICHIAMATI i contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21/05/2018 e triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022;

VISTE le deliberazioni della Giunta Comunale:

- n.174 del 29/10/2024, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, avente ad oggetto "NOMINA DELEGAZIONE TRATTANTE PARTE PUBBLICA CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNO 2024";
- n.175 del 29/10/2024, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, avente ad oggetto "PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI. LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E DISPOSIZIONI DI INCREMENTO DELLA PARTE VARIABILE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2024";

VISTA la determinazione del responsabile del servizio gestione personale n.457 del 07/11/2024, avente ad oggetto "ART. 79 CCNL 16/11/2022, DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO - COSTITUZIONE FONDO PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2024";

PRESO ATTO che la Giunta Comunale, con deliberazione n.203 in data 12/12/2024, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, ha provveduto, acquisito il parere favorevole da parte del Revisore dei conti, ad autorizzare il Segretario Comunale in qualità di Presidente e il Responsabile dei servizi finanziari in qualità di componente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Villanova Mondovì per l'anno 2024, sulla base dell'ipotesi di contratto sottoscritta in data 28/11/2024;

**Tutto ciò premesso, le parti in causa sottoscrivono le seguenti disposizioni, in merito al contratto collettivo integrativo per il triennio 2024 – 2026 ed all'accordo economico 2024.**

## INDICE

### **Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione

Art. 3 Durata – Revisione

Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI - Interpretazione autentica

### **Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO**

Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

### **Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

### **Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

### **Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

### **Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

Art. 11 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

### **Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO**

Art. 12 Welfare integrative (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

### **Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO**

Art. 13 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

Art. 14 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 15 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 16 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 CCNL 21 maggio 2018)

Art. 17 Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 18 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 19 Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 20 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

### **Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Art. 21 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 22 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

### **Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI**

Art. 23 Innovazioni tecnologiche e formazione

Art. 24 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

**Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

Art. 25 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 26 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 27 Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

**Titolo XII – DISPOSIZIONI FINALI ED ACCORDO ECONOMICO ANNO 2024**

Art. 28 Disposizioni finali

Art. 29 Accordo economico 2024

## **Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

### **Art. 2 Ambito di applicazione**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di VILLANOVA MONDOVI', con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato, o distaccato.

### **Art. 3 Durata - Revisione**

1. Il presente CCI ha durata triennale, per gli esercizi **2024, 2025 e 2026**. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata **annuale**.

### **Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI – Interpretazione autentica**

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

2. Nel caso insorgano controversie sulla interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattate si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tal 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 entro trenta giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

## **Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO**

### **Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art.80, c. 1, CCNL 16 novembre 2022: differenziali di progressioni economiche; quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c), CCNL 22.01.2004.

3. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 2 costituiscono un importo consolidato, al netto delle

somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite, che con deliberazione della Giunta Comunale n124 del 29/08/2023 sono state ridotte, in via permanente, della somma di euro 1.700,00, destinata, previo confronto con le parti sindacali tenutosi in data 31/08/2023, alla parte stabile del fondo risorse decentrate, al fine di poter finanziare il differenziale di retribuzione tra un dipendente di ex categoria C1 ed ex categoria C3 e i relativi oneri conseguenti.

La parte stabile del fondo, inoltre, con decorrenza dall'anno 2023, è stata decurtata dell'importo di Euro 1.514,16, per cessazione personale dipendente in ambito del servizio mensa scolastica, successivamente esternalizzato, ai sensi dell'art.6-bis del decreto legislativo n.165/2001 e s.m.i.

4. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 80, c. 2, CCNL 16 novembre 2022 sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

5. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

6. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

7. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

### **Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

#### **Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)**

1. È costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.

2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa, quale differenza tra l'importo complessivamente disponibile per gli impieghi di parte variabile e l'importo destinato alle indennità per specifiche responsabilità e analoghe, come stabilito al successivo art.10, comma 6.

3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance*, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per più di 90 giorni lavorativi. Nella valutazione della *performance*.

4. Il trattamento accessorio collegato alla *performance*, viene stabilito in un uguale importo da corrispondere a ogni singolo dipendente che partecipa alla ripartizione, rapportato al periodo di effettivo servizio prestato nel corso dell'anno ed erogato nella percentuale stabilita dal sistema di misurazione e valutazione delle performance in vigore, in riferimento al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

5. Alla performance individuale viene destinato il 30% delle risorse di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), dell'art.80, comma 2, del CCNL 16/11/2022

6. Il Responsabile di Servizio è tenuto a comunicare ai propri singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

7. Ogni Responsabile di Servizio, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

8. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili di Servizio sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.

9. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

10- Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano al fine di stabilire elementi e metodi comuni.

#### **Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Al 20%, arrotondato all'unità, dei dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, il cui budget è determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€ A
Numero complessivo dipendenti valutabili	B
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€ C= A/B
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (20%)	D=B*20%
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa - media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	E= D*C*30%
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	€ F= A-E

2. alla maggiorazione di cui al comma 1, non partecipano i dipendenti cui siano state attribuite particolari responsabilità, o progetti di performance organizzativa per specifico piano di lavoro (nella fattispecie legato al servizio di sgombero neve e correlati controlli preventivi per gelate);

3. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b) anzianità di servizio presso l'Ente.

#### **Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

##### **Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

- a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi TRE anni, non abbiano

beneficiario di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

- c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile del Servizio Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;
- d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1): massimo di punti 70, come di seguito:

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

Il punteggio massimo previsto, pari a 70 punti, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale, secondo la seguente formula

70: 100 = Punteggio attribuito: media valutazioni del triennio (espressa in centesimi)

Nel caso in cui non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza del servizio in relazione ad una delle annualità, la media riguarderà le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico; nel caso in cui non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza del servizio in relazione a più di una annualità del triennio non è possibile accedere alla selezione.

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire punti è di 5 anni, per un massimo di punti 30, come di seguito:

- si provvede ad assegnare punti 0,5 per ogni mese di anzianità nel profilo professionale, maturato nel medesimo profilo o equivalente con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale nel Comune di VILLANOVA MONDOVI' o in altra amministrazione del comparto, di cui all'art. 1 del CCNL 16/11/2022, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi, calcolato a partire dall'ultima progressione orizzontale/differenziale stipendiale conseguito, per un massimo di 25 punti.

Per l'applicazione del criterio si precisa che: le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate per intero e quelle pari o inferiori a 15 giorni non sono computati.

- f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;
- g) Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
  - 1) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
  - 2) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica

Amministrazione;

- 3) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente.
  - 4) al dipendente più anziano di età;
- h) per ogni dipendente viene redatta, a cura del Servizio personale, una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;
  - i) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di ricevuta del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni. Il Responsabile del Servizio personale decide sul reclamo, in via definitiva, entro i successivi dieci giorni.
  - j) Il Responsabile del Servizio personale approva quindi le graduatorie finali, applicando in caso di parità i punteggi di cui alla precedente lettera g) e provvede alla pubblicazione delle graduatorie per dieci giorni. Avverso alla graduatoria è possibile presentare reclamo, esclusivamente sull'applicazione dei criteri di cui alla lettera g), entro i successivi dieci giorni. Il Responsabile del Servizio personale decide sul reclamo, in via definitiva, entro i successivi dieci giorni e procede ad assumere la determinazione di assegnazione dei differenziali.
  - k) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.
  - l) Nel caso siano presentate domande in numero pari o inferiore ai differenziabili assegnabili per ogni Area, si può prescindere dai termini di cui alla lettera j).

Per l'anno 2024, le Parti convengono di non stanziare alcun differenziale di retribuzione, a valere sulle risorse stabili disponibili.

## **Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

### **Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)**

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- b) implicanti il maneggio di valori.

commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00;

2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. La condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria, nel seguente valore:

- euro 0 (zero) al giorno – attualmente non sussiste la fattispecie.

3. Sono considerate "attività a rischio", ai fini dell'applicazione del presente istituto, quelle che possono comportare esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi dell'Ente es.:

- a) attività che comportano esposizione a sostanze pericolose secondo le indicazioni del Medico Competente;
- b) lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- c) interventi sul verde pubblico, di taglio o esbosco, con l'uso di mezzi meccanici e/o l'impiego di antiparassitari;

d) esercizio del trasporto con automezzi od altri veicoli per trasporto di cose con eventuali connesse operazioni accessorie di carico e scarico;

e) permanenza in officine, centrali termiche, impianti di depurazione continua, impianti elettrici.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, nel seguente valore: 4,00 euro al giorno.

4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori\* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

<b>Valori trattati</b> <b>Importi maneggiati giornalieri*</b> <i>(* non è da considerare valore il bancomat)</i>	<b>Indennità</b> <b>€/giorno</b>
Fino a € 500,00	-
da € 500,01 a € 3.000,00	1,00
Oltre € 3.001,01	1,55

Attualmente non sussiste la fattispecie

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta "indennità condizioni di lavoro", avverrà con provvedimento motivato del Responsabile del Servizio di appartenenza, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i tre valori sopra riportati, entro il limite di cui al comma 1.

7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del competente del Responsabile del Servizio di appartenenza nel mese di giugno dell'anno successivo. L'indennità di cui al comma 3, viene erogata, di norma, nel mese di giugno dell'anno successivo, a saldo per i dipendenti ai quali sia stata corrisposta in acconto in corso d'anno (Euro 30,00/mese), in unica soluzione per gli altri dipendenti, con apposito provvedimento, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui sopra, come attestate dal Responsabile del Servizio di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

8. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il budget da assegnare alla indennità per condizioni di lavoro.

9. Si precisa che al dipendente che già percepisce mensilmente, per 12 mensilità, l'importo di Euro 30,00 a titolo di indennità condizioni di lavoro, l'importo complessivo spettante per le giornate di lavoro prestate nel corso dell'anno per le condizioni di lavoro di cui al comma 3, verrà erogato al netto della quota di Euro 360,00, già percepita nel corso dell'anno 2024.

#### **Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali;

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti Responsabili di Servizio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 4, per l'esercizio delle specifiche

responsabilità, fino ad un massimo di euro 3.000 è determinato in relazione alle seguenti variabili:

- Discreta complessità: € 1.000,00
- Media complessità € 2.000,00
- Alta complessità € 3.000,00

Costituisce incarico di alta complessità quello per cui ricorrano tutte le fattispecie seguenti; di media complessità quello per cui ricorrano almeno due delle fattispecie seguenti; discreta quella per cui ricorra almeno una delle fattispecie seguenti.

- a. responsabilità di procedimenti amministrativi o istruttorie di particolare complessità, che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale;
- b. responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore;
- c. responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici o contabili verso altre pubbliche amministrazioni, ovvero la pubblicazione di documenti e informazioni sul sito web istituzionale od altre piattaforme pubbliche.

4. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 300,00 annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 3:

- a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale ovvero di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

5. Gli importi di cui ai precedenti commi 3 e 4, sono da intendersi quali importi massimi, da riparametrare in sede di contrattazione integrativa decentrata, in base alle effettive disponibilità delle risorse variabili del Fondo;

6. L' Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

7. Per l'anno 2024, alle indennità per specifiche responsabilità di cui ai commi precedenti, nonché al dipendente cui è stato assegnato l'obiettivo di performance organizzativa – piano di lavoro (nella fattispecie relativo allo sgombero neve e correlati controlli preventivi per gelate, al quale viene riconosciuto lo stesso importo premiale, stante l'impegno e la disponibilità richiesti dalle relative funzioni), viene destinata una quota complessiva di Euro 5.166,67, pari al 33,81% dell'importo complessivamente disponibile per gli impieghi di parte variabile (Euro 15.280,72).

8. In analogia a quanto stabilito per i premi collegati alla performance, il trattamento accessorio collegato alle specifiche responsabilità e alla performance organizzativa - piano di lavoro (nella fattispecie di sgombero neve di cui al comma precedente), viene stabilito in un uguale importo da corrispondere a ogni singolo dipendente al quale siano state attribuite, rapportato al periodo di svolgimento delle funzioni (in caso di nomina disposta in corso d'anno).

9. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile del Servizio di appartenenza del dipendente, sentito il Segretario Generale, mediante atto scritto e motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Servizio finalizzata alla individuazione degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo nel rispetto del budget. In caso di superamento del budget previsto, si provvederà alla riassegnazione in modo proporzionale. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

10. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.

11. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei Responsabili di Servizio in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.

12. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente, di norma entro il mese di giugno/aprile dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. In caso di lavoro a tempo parziale la indennità è riproporzionata all'orario di lavoro. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del Responsabile del Servizio interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

## **Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

### **Art. 11 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
- b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n.36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
- c) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
- d) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
- e) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
- f) particolari compensi e incentivi trasferiti all'Ente da parte dell'Unione Montana Mondolè, per la specifica destinazione ai dipendenti comunali comandati all'Unione stessa, o ai quali l'Unione abbia conferito incarichi ex art.1, co.557, L.311/2004

2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, lettere da a) ad e), vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del Responsabile del Servizio interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa;

4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, lettera f), vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse – unitamente ai compensi erogati dal Comune di Villanova Mondovì a seguito dell'approvazione della relazione sulla performance, di norma nel mese di giugno, sulla base degli specifici importi individuali deliberati dall'Unione Montana Mondolè.

## **Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO**

### **Art. 12 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

## **Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 13 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)**

1. All'attualità non risulta istituito il servizio di pronta reperibilità

### **Art. 14 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)**

1. All'attualità non risultano istituite modalità di lavoro con turnazione.

### **Art. 15 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1<sup>a</sup> aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Servizio titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
3. Le parti ricordano la vigenza dell'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti ricordano la vigenza del limite massimo individuale annuo di lavoro straordinario (ore 180) ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
  - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

### **Art. 16 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)**

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:

- a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
  - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno- dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
5. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
  - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
  - c) in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente
6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..
7. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
  - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
  - g) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
8. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.
9. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

10. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 9. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

11. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 8, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

12. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

#### **Art. 17 Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)**

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente Responsabile di Servizio entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.

2. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente Responsabile del Servizio di appartenenza, entro il limite massimo del *budget* annuo assegnato a ciascun dipendente -, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 180.

3. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.

4. È previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.

5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.

6. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.

7. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

#### **Art. 18 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti, da individuarsi di volta in volta con provvedimento motivato del Responsabile del servizio interessato.

2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile

del Servizio.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, es.m.i.;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

#### **Art. 19 Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, all'attualità non viene previsto.

#### **Art. 20 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino 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; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:

- a) addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte almeno nn. 7 ore di lavoro;
- b) personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;

## **Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **Art. 21 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

### **Art. 22 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)**

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al **16,67%** delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ, pari al 20% del totale delle retribuzioni di posizione a carico del bilancio comunale erogate nell'anno 2024 (Euro 39.695,00).

Al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai titolari di posizione organizzativa nell'ambito del piano delle performance, ad ogni responsabile verrà destinato, a titolo di retribuzione di risultato, il 20% della retribuzione di posizione percepita nel corso dell'anno 2024.

2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel Piano della performance.

3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente.

## **Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI**

### **Art. 23 Innovazioni tecnologiche e formazione**

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

3. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa tempo per tempo vigente.

4. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

### **Art. 24 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

#### **(art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)**

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.

3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori – come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

## **Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

### **Art. 25 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)**

1. All'attualità non sussistono le condizioni per il finanziamento e/o riconoscimento dell'istituto.

### **Art. 26 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)**

1. All'attualità non sussistono le condizioni per il finanziamento e/o il riconoscimento dell'istituto.

### **Art. 27 Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019- 2021.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1<sup>a</sup> aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1<sup>a</sup> aprile 1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

## **Titolo XII – DISPOSIZIONI FINALI ED ACCORDO ECONOMICO ANNO 2024**

### **Art. 28- Disposizioni finali**

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà pubblicato sul sito istituzionale.

### **Art. 29- Accordo economico anno 2024**

1. Le Parti prendono atto che Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'ente nell'esercizio 2024 è stato quantificato dal Comune in Euro 64.291,11

2. Il fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

Utilizzo Fondo 2024	Utilizzi stabili	Utilizzi variabili	Utilizzi vincolati
Progressione economica orizzontale a regime al 31/12/2023	25.187,49 +2.249,78*	0,00	0,00
Quota indennità di comparto	8.660,32	0,00	0,00
Nuove progressioni economiche con effetto dal 01-01-2024	0,00	0,00	0,00
b) 79, co. 2 lett. c) scelte organizzative e gestionali	0,00	0,00	
b) performance organizzativa e individuale (30%)	0,00	11.664,05	0,00
Maggiorazione premio individuale 30%	0,00	568,82	0,00
c) Specifiche responsabilità - articolo 70 quinquies comma 1 e comma 2	0,00	3.616,67	0,00
d) Indennità condizioni di lavoro	0,00	1.784,00	0,00
e) Incentivi Funzioni Tecniche	0,00	0,00	5.652,00
f) Incentivi ISTAT etc	0,00	0,00	2.139,34
particolari compensi e incentivi trasferiti all'Ente dall'UM dipendenti comandati	0,00	0,00	2.758,85
TOTALE	36.097,59	17.633,54	10.550,19
Residuo	955,64 (destinate a voci variabili per €	- 945,89 (finanziati da parte stabile)	0,00

\*differenziali stipendiali B3 e D/3 – art.79, co.1 bis, CCNL 16/11/2022

A chiusura della presente contrattazione, i Rappresentanti di parte sindacale, chiede che venga valutata la possibilità di incrementare il valore nominale del singolo buono pasto sostitutivo del servizio di mensa fino all'importo massimo consentito dalla legge.

I rappresentanti di parte pubblica assicurano che l'istanza di cui sopra verrà sottoposta all'attenzione dell'Amministrazione, cui compete la decisione in merito.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la parte pubblica

Il Presidente – F.to digitalmente dr.ssa Caviglia Stefania

Il componente – F.to digitalmente dr. Gambera Giorgio

Per la parte sindacale

R.S.U.

Dipendente – F.to digitalmente Geom. Dho Davide

FP CGIL Cuneo

F.to digitalmente Sig. Palermo Gaspare

FP CISL Cuneo

F.to digitalmente Sig. Di Steffano Maurizio