CITTÀ DI
CASALE MONFERRATO

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data 7 novembre 2023 alle ore 14.30 presso la residenza del Comune di CASALE MONFERRATO ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Sante Palmieri - Segretario Generale	P [X]	A [ ]
Componente – Sara Marchetti - Responsabile di settore	P [X]	A [ ]
Componente – Piercarla Coggiola – Responsabile di settore	P [X]	A [ ]

la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Bertolo Roberta	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Righini Luca	P [X]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Delfino Alessandro	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CSA RAL	Zenofonte Maurizio	P [X]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	–	Bettin Nicola	P [X]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	–	Bianco Paolo	P [X]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	–	Bilello Leonardo	P [X]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	–	Costanzo Elisa	P [X]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	–	Cutrona Pierangelo	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	–	D'Emiliano Raffaello	P [X]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	–	Finotti Tiziano	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	–	Gariano Angelo	P [X]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	–	Giordano Laura	P [X]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	–	Patrucco Paolo	P [X]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	–	Taverna Vittorio	P [X]	A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente
Componente
Componente

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL – FP

OO.SS. UIL - FPL

OO.SS. CSA RAL

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI....5
CAPO I – Disposizioni Generali....5
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale....5
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria....5
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto....6
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati....6
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE....7
CAPO I – Risorse e Premialità....7
Art. 5 – Quantificazione delle risorse....7
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse....8
Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie....8
CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree....9
Art. 7 – Criteri generali....9
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità....11
Art. 8 – Principi generali....11
Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro....11
Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità....13
Art. 10.1 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità....13
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge....15
Art. 11 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge....15
Art. 11.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997....15
Art. 11.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge....15
Art. 11.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione....16
CAPO VI - Perfomance e Premio individuale....17
Art. 12 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale....17
CAPO VII – Sezioni speciali....18
Art. 13 – Indennità di servizio esterno....18
Art. 14 – Indennità di funzione....18
Art. 15 – Proventi delle violazioni al codice della strada....18
CAPO VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione....19
Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione....19
Art. 17 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato....19
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO....20
CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro....20
Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente....20
Art. 19 – Reperibilità....20
Art. 20 – Turnazioni....21
Art. 21 – Lavoro straordinario e Banca delle ore....21
Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale....21
Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro....22
Art. 24 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio....22
CAPO II – Discipline particolari....23
Art. 25 – Personale comandato o distaccato....23
Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo parziale....23
Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo determinato....23
Art. 28 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione....23
CAPO III – Altri istituti contrattabili....24
Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro....24
Art. 30 – Innovazioni tecnologiche....24
CAPO IV – Welfare integrativo....25
Art. 31 – Le attività del "welfare integrativo"....25

CAPO V – Disposizioni finali....26
Art. 32 – Regolamento del diritto di sciopero....26
Art. 33 – Criteri e modalità per l'articolazione dei contingenti minimi....27
Art. 34 – Criteri di utilizzo del personale in caso di emergenza 27
Art. 35 – Integrazione della disciplina della trasferta....28

Allegato "A" al C.C.I. 2023 – 2025....29
Allegato "B" al C.C.I. 2023 – 2025....32

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge. Di seguito il quadro normativo e contrattuale di riferimento:

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018;
- D.Lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-*bis* e 3-*quinquies*, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "*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 artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- D.Lgs. 75/2017 recante "*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";*
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta Comunale n. 418 del 01/12/2020 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 313 del 22/09/2022;
- Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione G.C. n. 475 del 23/12/2019;
- I CCNNLL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

Art. 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 ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale presso altri soggetti, il personale 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. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa decorrenza espressamente prevista.

3. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, ai sensi dell'art. 8 del predetto CCNL. La sessione contrattuale dovrà essere attivata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento e compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

4. Il presente contratto ha durata triennale 2023-2025 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o

di contratto nazionale e sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Art. 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.

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.

Art. 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

Art. 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 ed 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 limiti imposti dalle norme in vigore, nonché all'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo o di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16.11.2022 vengono annualmente messe a disposizione del dirigente competente, ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate, secondo le specifiche finalità previste dal CCNL ed in presenza delle condizioni e dei presupposti che esso prescrive espressamente.

3. Per l'anno 2023 la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione dirigenziale n. 1124 del 28/07/2023, secondo le linee di indirizzo indicate dall'amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale n. 313 del 27/07/2023.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate, ai sensi del CCNL 16.11.2022 e norme vigenti, sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2 dello stesso CCNL, secondo i seguenti criteri generali:
   - 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;
   - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
   - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
   - rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

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 ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
   (c) la premialità è sempre da ricondursi ad 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 ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed 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.

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

Art. 7 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del 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 16.11.2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX *(Sezioni speciali)* del medesimo CCNL:

N.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL 16.11.2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	**€ 350**
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	**€ 350**
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	**€ 150**
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	**€ 200**
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	**€ 150**
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;	Artt. 102 e 106	**€ 200**

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordini ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area istruttori della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5

Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

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 (art. 14, comma 3, CCNL 16.11.2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.

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.

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

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

Art. 8 – 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 ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad 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, ad 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 annuale, a cura del Dirigente.

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-*bis,* del CCN 16.11.2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:
   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:
   - Espletamento di attività esposta a rischio: **euro 3 al giorno**;
   - Espletamento di attività disagiata: **euro 8 al giorno**;
   - Espletamento di maneggio valori: **euro 2 al giorno**.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci per i giorni di effettivo svolgimento delle attività. In ogni caso non si può superare il valore massimo stabilito dal CCNL.

3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

3.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

3.b. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante).

Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale o di fatto.

4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni; in caso il/i dipendente/i vengano adibiti a mansioni diverse da quelle che danno diritto all'erogazione dell'idennità, sarà cura del Dirigente/Responsabile darne tempestiva comunicazione all'Ufficio Personale.
   L'indennità viene erogata *mensilmente* sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

5. L'indennità di maneggio valori viene erogata *annualmente,* a consuntivo, nell'anno successivo alla maturazione, sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

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

7. Al personale con il profilo di Operatore Educativo Disabili (Area Istruttori) viene corrisposta un'indennità annuale di € 716,46 per le attività educative effettivamente svolte.

8. **La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2023.**

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL 16.11.2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata *annualmente* per compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, individuate ed attribuite entro il 31 gennaio di ogni anno con atto formale dai Dirigenti in stretta correlazione con la concreta organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
   L'indennità può essere riconosciuta al personale incardinato nelle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevata Qualificazione (non titolari di incarico di Elevata Qualificazione).

2. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

3. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL 16.11.2022, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità; Il Comitato di Direzione provvede al riparto delle somme tra i vari settori sulla base delle unità di personale interessate, verificando la disponibilità, a carico del Fondo risorse decentrate, delle necessarie risorse.

4. Le fattispecie alle quali il Dirigente dovrà fare riferimento sono quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) parte integrante e sostanziale del presente CCI, i cui sono indicati anche i criteri per la quantificazione degli importi.

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, hanno validità annuale, sono erogate in un'unica soluzione ed inoltre:
   - possono essere revocate anche in corso d'anno a seguito di irrogazione di sanzione disciplinare o a seguito di valutazione della performance individuale, nel biennio precedente, inferiore al 60% (secondo il sistema di valutazione in vigore);
   - non sono assegnate qualora venga conseguita nel biennio precedente una valutazione della performance individuale inferiore al 60% (secondo il sistema di valutazione in vigore);
   - sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato: al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.

6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di competenza e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare il fonfo per la produttività collettiva del medesimo anno.

7. **Per l'erogazione dell'indennità di specifiche responsabilità, si applica in riferimento all'anno 2023, quanto previsto nel precedente CCI 2019/2021** (all.B, parte integrante e sostanziale del presente CCI).
   Le parti concordano di avviare entro il 2023 la trattativa finalizzata all'approvazione di un nuovo sistema di pesatura dell'indennità di cui al presente articolo.

Art. 10.1 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale non incaricato di Elevata Qualificazione che riveste i seguenti ruoli:

a) Ufficiale di Anagrafe e di Stato Civile;
b) Ufficiale elettorale;
c) Addetti degli uffici relazioni con il pubblico;
d) Messi notificatori con esercizio di funzioni di ufficiale giudiziario;

compete un'indennità per specifica responsabilità di importo massimo pari ad **€ 400,00 lordi annui**, erogata annualmente e in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in casi assunzione e/o cessazione;
E' di competenza del Dirigente responsabile definire con apposito atto formale l'affidamento delle funzioni di cui ai punti a), b), c) e d).

2. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifica responsablità di cui all'art. 10 del presente CCI; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno di competenza e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare il fondo per la produttività collettiva del medesimo anno.

4. **Per l'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo e ai fini di dare continuità all'effettuazione dei servizi correlati alle funzioni di cui ai punti a), b), c) e d), le parti concordano di corrispondere per l'anno 2023 l'indennità sopra indicata (€ 400,00 lordi / annui).**
Le parti concordano altresì di avviare entro il 2023 la trattativa finalizzata all'approvazione di un nuovo sistema di pesatura dell'indennità di cui al presente articolo.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 11 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una c.d. *"partita di giro"* all'interno del fondo. Le somme vengono erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente. Eventuali somme non utilizzate nell'anno e quindi avanzate non possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 11.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL 16.11.2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
   - proventi da sponsorizzazioni;
   - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
   - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

   Tali risorse integrano il Fondo risorse decentrate e i relativi compensi saranno erogati ai dipendenti interessati secondo i seguenti criteri:

   a) Il dipendente coinvolto nelle attività, può svolgere le stesse per una quota oraria compatibile con le esigenze organizzative del Servizio / Ufficio interessato;

   b) La distribuzione degli incentivi avviene a consuntivo ed in relazione all'impegno dedicato, avendo attenzione a non recare pregiudizio agli interessi economici dell'ente. A tal fine, le risorse sono rese disponibili e distribuite al personale solo a seguito di certificazione dell'effettivo rimborso da parte degli enti interessati.

Art. 11.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
   - incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e smi e dell' art. 45 del D.lgs. 36/2023;
   - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del D.L. 90/2014 e legge di conversione n. 114/ 2014;
   - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
   - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge n. 145/2018;
   - recupero evasione ICI (art.59, comma 1, lett. p) del D.lgs. 446/97);
   - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del D.L. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
   - i compensi ISTAT

Art. 11.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR) così come approvato dall'organo politico dell'ente, con atto del Dirigente competente.

3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, *ex* art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

4. Le somme vengono previste nel Fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-16.11.2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 12 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

1. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera b) e art. 80, comma 2, lettera b), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che le modalità di erogazione della performance individuale, sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione dell'ente, sono stabilite dal sistema medesimo.

2. In attuazione degli artt. 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL 16.11.2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al **30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al **25%** del personale a tempo indeterminato presente in ogni Settore e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Area/Settore;
- a parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
  a) viene data la precedenza al dipendente inquadrato nella posizione economica inferiore (o con un minor numero di *"differenziali stipendiali"* acquisiti);
  b) nel caso di ulteriore parità viene data precedenza al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica orizzontale;
  c) nel caso di ulteriore parità viene data la precedenza al dipendente più anziano di età.

CAPO VII – Sezioni speciali

Personale di polizia locale

Gli articoli seguenti si applicano esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e in attuazione delle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL 16.11.2022.

Art. 13 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022, viene erogata al personale 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. La misura dell'indennità viene stabilità in **euro 3 al giorno**, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

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

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

5. **La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2023.**

Art. 14 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL 16.11.2022, 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. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare *mensilmente.*

2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL 16.11.2022.

3. L'indennità viene erogata secondo i criteri e le misure di cui all'art. 10 del presente CCI.

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

5. **Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica in riferimento all'anno 2023, quanto previsto nel precedente CCI 2019/2021,** (all.B, parte integrante e sostanziale del presente CCI).
   Le parti concordano di avviare entro il 2023 la trattativa finalizzata all'approvazione di un nuovo sistema di pesatura dell'indennità di cui al presente articolo.

Art. 15 - Proventi delle violazioni al codice della strada

Si rinvia alle disposizioni di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022

CAPO VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo 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'art. 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022;
   b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le Posizioni Organizzative, da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 17,65% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
   c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;
   d) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti.

Art. 17 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex* art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL 16.11.2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
   - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.lgs. n. 50/2016 e smi e dell'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023;
   - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
   - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
   - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
   - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 446/1997;
   - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio;
   - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL 16.11.2022, 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% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 %

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 i coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 19 – Reperibilità

1. In attuazione agli artt. 24 del CCNL 21.05.2018 e 7, comma 4, lettere i) e k) del CCNL 16.11.2022, 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, da liquidarsi con cadenza mensile, è pari ad **€ 11,33** per 12 ore al giorno (con decorrenza dal 1° gennaio 2024);
   - Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di **14 volte in un mese;**
   - Gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari, tenendo altresì conto di situazioni documentate incompatibili con il servizio di reperibilità.

2. I servizi di pronta reperibilità sono i seguenti:
   - Polizia Locale per interventi di Protezione Civile;
   - Personale del Servizio socio assistenziale (per emergenze presso la Comunità alloggio);

- Pronto intervento: compatibilmente con le esigenze operative, il personale reperibile per il pronto intervento dovrà essere organizzato al fine di coprire, per ogni turno di reperibilità, tutte le funzioni indispensabili a salvaguardare la continuità dell'attività comunale. Un adeguato numero di unità per garantire il pronto intervento neve nel periodo annualmente individuato;
- Stato Civile: in caso di chiusura degli Uffici Demografici per 2 giorni consecutivi (ponti e festività).

Art. 20 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
   le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

2. In relazione all'art. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL 16.11.2022 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, per un periodo fino ad un massimo di mesi 6;
   - 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.

3. In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL 16.11.2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal Responsabile di servizio competente.

Art. 21 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
   - il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 180 annue;
   - il Comune di Casale Monferrato non ha istituito la Banca delle ore.

Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione degli artt. 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL 16.11.2022, 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 ad un arco temporale di **dodici mesi**, per le seguenti tipologie di lavoratori:
   - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* art. 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (art. 23, CCNL 16.11.2022);

- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL 16.11.2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
   - fascia di flessibilità di entrata di 15 minuti per i dipendenti addetti a strutture o servizi che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definititi (quali servizi in turno, servizi in squadra, servizi educativi) con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico;
   - fascia di flessibilità di entrata per gli altri dipendenti di 1 ora e 15 minuti con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico.

2. 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;
   - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
   - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
   - 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. 24 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Ai sensi degli artt. 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL 16.11.2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
   - addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.

CAPO II – Discipline particolari

Art. 25 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto integrativo.

Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche.
2. Ai fini dell'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato sia valutato con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione dell'ente.

Art. 28 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 22 e 23 del CCNL 16.11.2022.
2. Ai sensi del comma 5 dell'art. 22, la contrattazione integrativa dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di compensi incentivanti.
3. Ai sensi del comma 3 dell'art. 23, la contrattazione integrativa dell'ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

CAPO III – Altri istituti contrattabili

Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL 16.11.2022, le parti stabiliscono quanto segue:

a) l'Amministrazione si impegna a dare attuazione alle disposizioni delle normative vigenti in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs 81/2008 e smi) stanziando le risorse finanziarie ai fini della realizzazione degli interventi previsti:
b) messa in sicurezza degli stabili e degli impianti;
c) 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;
d) valutazione periodica dei rischi;
e) definizione delle misure di prevenzione e protezione;
f) informazione generale di tutti i lavoratori;
g) effettuazione di corsi di aggiornamento normativo per tutto il personale;
h) la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
i) il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
j) coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi.

Art. 30 – Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano sulla 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 dipendente, anche nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi;

2. Si rinvia alle misure illustrate nel Piano triennale per l'informatica adottato dall'ente secondo le indicazioni del Codice CAD.

CAPO IV – Welfare integrativo

Articolo 31 - Le attività del "welfare integrativo"

Le parti stabiliscono di rinviare la definizione delle misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2022 ad idonea sessione negoziale.

CAPO V – Disposizioni Finali

Art. 32 – Regolamentazione del diritto di sciopero

In attuazione dell'accordo collettivo nazionale recante norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali, sottoscritto il 19/09/2002 in attuazione della L. 12/06/1990 n. 146, così come modificata dal D.L. 20/09/2015 n. 1465, convertito dalla L. 12/11/2015 n. 182, i contingenti di personale che debbono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono individuati, con riguardo ai soli servizi erogati in gestione diretta, come segue:

SERVIZIO		AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N.
Stato Civile		Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	1
Elettorale		Funzionari	Funzionario Amministrativo (dalla data di pubblicazione del Decreto di convocazione dei comizi elettorali)	1
		Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile (dalla data di pubblicazione del Decreto di convocazione dei comizi elettorali)	
		Funzionari	Funzionario Amministrativo (30 gg. precedenti elezioni)	2
		Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile (30 gg. precedenti elezioni)	
		Istruttori	Esperto Informatico (30 gg. precedenti elezioni)	1
Polizia Locale	Coordinamento e controllo	Funzionari	Ufficiale/Specialista di vigilanza (per ogni turno)	1
	pronto intervento	Istruttori	Agente di Polizia Locale (per ogni turno)	1
		Istruttori	Agente di Polizia Locale (per ogni turno)	1
	Centrale operativa	Istruttori	Agente di Polizia Locale (per ogni turno)	1
	servizio neve	Istruttori	Agente di Polizia Locale 1 pattuglia di due agenti per ogni turno di squadra in reperibilità	2
Personale		Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile (dal 10 al 20 del mese)	1
Comunità alloggio		Istruttori	Operatore Educativo Serv. Handicap	1
		Operatori Esperti	Operatore Socio Sanitario	1
Protezione civile		Funzionari	Funzionario tecnico	1
		Istruttori	Geometra	
		Squadra di pronto intervento (a chiamata)		
Cantieri		Funzionari	Funzionario tecnico	1
Pronto intervento		Squadra di reperibilità pronto intervento		
Sgombero neve		Squadra di reperibilità neve		

SERVIZIO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N.
Biblioteca Civica Orario: pari al 50% del normale orario di apertura al pubblico	Funzionari	Specialista Culturale	2
	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	
Museo Civico Orario: pari al 50% del normale orario di apertura al pubblico	Funzionari	Funzionario Amministrativo	1

Il presente protocollo d'intesa, ai sensi dell'art. 2, comma 4, della legge 146/1990, dovrà essere trasmesso alla Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Art. 33 – Criteri e modalità per l'articolazione dei contingenti minimi

1. Ciascun dirigente, in occasione di ogni sciopero, individua i nominativi del personale destinato ad assicurare i servizi minimi essenziali, determinati ai sensi del precedente art. 32, ricorrendo, ove possibile, al criterio della rotazione.
2. I nominativi sono comunicati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, alle rappresentanze sindacali aziendali ed ai singoli dipendenti interessati.
3. Entro 24 ore dalla ricezione della predetta comunicazione, il personale individuato ha il diritto di esprimere la propria volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione.
4. Qualora il dirigente rinvenga la possibilità di accogliere la richiesta di sostituzione, comunica tempestivamente i nuovi nominativi del personale esonerato dall'effettuazione dello sciopero ai soggetti di cui al precedente comma 2.
5. Entro il giorno successivo dello sciopero, il dirigente comunica all'Ufficio Personale i nominativi dei dipendenti che vi hanno aderito, ai fini sia della relativa trattenuta retributiva e per la prescritta comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.
6. Per quanto non previsto dal presente articolo, ed in particolare per quel che concerne le modalità di effettuazione degli scioperi e le procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, si fa rinvio ai contenuti del succitato accordo 19.9.2002 ed alle altre disposizioni in materia recate dalla legge 146/1990, come modificata ed integrata dalla legge 83/2000.

Art. 34 – Criteri di utilizzo del personale in caso di emergenza

1. Per emergenza si intendono tutte quelle situazioni che, non potendo essere previste, pur essendo prefigurabili, determinano la necessità di governare il possibile intervento con immediatezza ed elasticità.
2. A titolo di esempio ricade nella categoria delle emergenze ambientali disciplinate dal presente articolo il superamento dei limiti di inquinamento atmosferico con conseguenze nei confronti della viabilità.
3. Di seguito sono indicate le modalità di utilizzo del personale in caso di emergenza ambientale:

4. Il personale potenzialmente coinvolgibile nel servizio è posto in reperibilità sulla base della tempestiva e preventiva comunicazione del Dirigente interessato.
5. Il personale che interviene nella situazione di emergenza ambientale sarà retribuito per le attività effettivamente svolte con l'applicazione dello straordinario.
6. Nel caso di superamento dei limiti di qualità dell'aria e qualora sia preventivabile un possibile intervento del personale, la comunicazione del Dirigente interessato deve essere effettuata almeno 72 ore prima.
7. Il personale che è normalmente assegnato ai vari servizi (compreso il servizio domenicale), non rientra nella tipologia indicata nel presente articolo.

Art. 35 – Integrazione della disciplina della trasferta

1. Il tempo di viaggio è considerato attività lavorativa per i dipendenti per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta. Le ore di viaggio, da indicare puntualmente nel modulo di trasferta, che eccedono il debito orario giornaliero vengono conteggiate come surplus orario da compensare entro il mese successivo.

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE
(art. 14 CCNL 16.11.2022 e art. 7 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni economiche, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL 16.11.2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "*differenziali stipendiali*" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL 16.11.2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL 16.11.2022;

2. L'attribuzione dei "*differenziali stipendiali*", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, può essere attribuita ai lavoratori che negli ultimi **due** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che, negli ultimi due anni siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a) ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022;

4. Il fondo disponibile per le progressioni economiche, definito sulla base dell'accordo annuale di determinazione delle risorse decentrate stabili, è assegnato annualmente come budget ai diversi Settori sulla base della percentuale di distribuzione ponderata del personale ricavabile dalla dotazione organica vigente alla data di decorrenza delle progressioni da assegnare; La ponderazione tiene inoltre conto dell'applicazione oggettiva della diversa pesatura del costo orario per area facendo base 1,00 in riferimento alla posizione iniziale area operatori (ex cat A1);

5. Il budget disponibile viene ripartito proporzionalmente fra le Aree. Gli eventuali risparmi di ogni singola area potranno, a discrezione del Dirigente di settore, essere trasferiti al budget di altra area dello stesso settore;

6. La quota di fondo non spesa:
   può essere utilizzata, a discrezione del Comitato di Direzione, per autorizzare ulteriori progressioni finanziate dalla sommatoria delle quote non spese dai diversi settori;
   inoltre, incrementa il fondo per la produttività.

7. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;

8. Al fine di armonizzare la distribuzione delle risorse destinate alla incentivazione del personale, il dipendente assegnatario di una nuova posizione economica sconta l'abbattimento automatico preliminare dell'80% del budget a disposizione per la produttività collettiva. La riduzione non può superare il valore economico delle risorse attribuite per la nuova posizione economica acquisita;

9. Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza ai dipendenti aventi diritto e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Dirigente del Settore entro detto

termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Dirigente del Settore, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

10. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica;

11. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto (in possesso dei requisiti), conteggiati complessivamente;

12. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni economiche previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

La progressione economica distinta per settore, è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno del settore medesimo sulla base dei seguenti criteri:

CRITERIO Lettera d)	**PUNTEGGIO MASSIMO**	**SPECIFICHE**
VALUTAZIONE: 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.	70	Si applica la seguente pesatura annuale: Primo anno del triennio di valutazione: peso 21 punti; Secondo anno del triennio di valutazione: peso 23 punti; Terzo anno del triennio di valutazione: peso 26 punti.
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.	30	3 punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.

Viene attribuito al personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni, un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri sopra riportati.

Il punteggio aggiuntivo viene assegnato nel modo seguente:

PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.	3%	Da più di 6 anni a 7 anni di NON progressione: 1% Da più di 7 anni a 8 anni di NON progressione: 2% oltre 8 anni di NON progressione: 3%

L'effettiva attribuzione della progressione economica è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima non inferiore all'80% ottenuta dall'applicazione della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.

Per il personale proveniente per mobilità da altri Enti, occorre che vi siano almeno una (1) annualità di valutazione presso il Comune di Casale Monferrato e due (2) annualità di valutazione conseguita nell'Ente di provenienza. La valutazione conseguita nell'Ente di provenienza, va parametrata e resa congruente con il sistema valutativo vigente nel Comune di Casale Monferrato attraverso il confronto, ove è possibile, degli indicatori di valutazione dei due sistemi.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area, fino ad esaurimento del budget assegnato alla stessa.
A parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

a) viene data precedenza al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
b) nel caso di ulteriore parità viene data la precedenza al dipendente più anziano di età.

Indennità per specifiche responsabilità

1. Fattispecie di riferimento:

a) RESPONSABILITA'		Punti
i) Numero di collaboratori		
Ininfluente	minore o uguale a 1	1
Basso	da 2 a 4	2
Medio	da 5 a 8	3
Alto	da 9 a 11	4
Elevato	maggiore di 11	5
ii) Responsabilità professionale		
Ininfluente	nessuna assunzione di responsabilità individuale verso terzi	1
Bassa	limitata assunzione di responsabilità individuale verso terzi	2
Media	media assunzione di responsabilità individuale verso terzi	3
Alta	assunzione di rilevante responsabilità individuale verso terzi	4
Elevata	assunzione di prevalente responsabilità individuale verso terzi	5

b) COMPLESSITA'		Punti
i) Eterogeneità delle funzioni		
Ininfluente	poche attività esclusivamente omogenee	1
Bassa	attività esclusivamente omogenee	2
Media	attività relativamente eterogenee	3
Alta	attività altamente diversificate	4
Elevata	molte attività altamente diversificate	5
ii) Processi operativi		
Ininfluente	attività routinarie, prevedibili, con soluzioni di base	1
Basso	attività stabili, con soluzioni a bassa innovazione.	2
Medio	attività prefigurabili, con necessità di interpretazione delle procedure, soluzioni motivate e media innovazione	3
Alto	attività non prevedibili, con necessità di costruzione delle procedure, soluzioni originali e alta innovazione	4
Elevato	attività interdisciplinari, con necessità di approfondita competenza in più ambiti, soluzioni originali e alta innovazione	5
iii) Quadro delle relazioni		
Ininfluente	relazioni interne stabili e codificate	1
Basso	relazioni esterne e/o interne di normale complessità	2
Medio	relazioni esterne e/o interne di relativa complessità	3
Alto	relazioni esterne ed interne instabili e di particolare complessità	4
Elevato	relazioni esterne ed interne particolarmente instabili e altamente qualificate	5

c) STRATEGICITA'		Punti
i) Impatto sui risultati dell'Ente		
Ininfluente	non particolarmente influente sia rispetto ai risultati qualitativi che sui risultati economico finanziari dell'Ente	1
Basso	poco influente sia rispetto ai risultati qualitativi che sui risultati economico finanziari dell'Ente	2
Medio	influente o rispetto ai risultati qualitativi o rispetto ai risultati economico finanziari dell'Ente	3
Alto	influente sia rispetto ai risultati qualitativi che rispetto ai risultati economico finanziari dell'Ente	4
Elevato	particolarmente influente sia rispetto ai risultati qualitativi che rispetto ai risultati economico finanziari dell'Ente	5

2. In relazione al punteggio conseguito, viene stilata una graduatoria da cui individuare le posizioni assegnatarie dell'indennità.

Le stesse, vengono graduate come segue:

posizione	da punti- a punti	valore
A	18-19	€ 1.000,00
B	20-21	€ 1.100,00
C	22-23	€ 1.200,00
D	24-25	€ 1.300,00
E	26-27	€ 1.500,00
F	28-30	€ 2.000,00