

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di TERNO D'ISOLA normativo 2023- 2025 ed
economico 2023**

Vista la deliberazione di G.C. n. 80 del 05/07/2023 avente ad oggetto "Direttiva alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa: parte variabile 2023 e destinazione risorse decentrate"

Premesso che con determinazioni r.g.d. n. 487 del 14/09/2023 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno in corso ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022;

Vista la pre-intesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di TERNO D'ISOLA normativo 2023- 2025 ed economico 2023, siglata in data 14/12/2023;

Acquisito il parere favorevole espresso in data 18/12/2023 dall'organo di revisione economico-finanziaria sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e vista la deliberazione n. 159 del 20.12.2023, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente;

Il giorno 23 dicembre 2023

i seguenti firmatari sono stati convocati per la sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (normativo 2023- 2025 ed economico 2023).

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott. Zappa Paolo – segretario comunale - e dalla rag. Sala Flavia responsabile del settore finanziario

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL – Rota Deborah

FP CISL – Marasà Mattia

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Dossi Roberta– Limonta Enrico

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



dott. Paolo Zappa

rag. Flavia Sala

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.


dott. Enrico Limonta


sig.ra Roberta Dossi

1
M.M.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

d.ssa Deborah Rota 

sig. Mattia Marasà 



2 M.M.



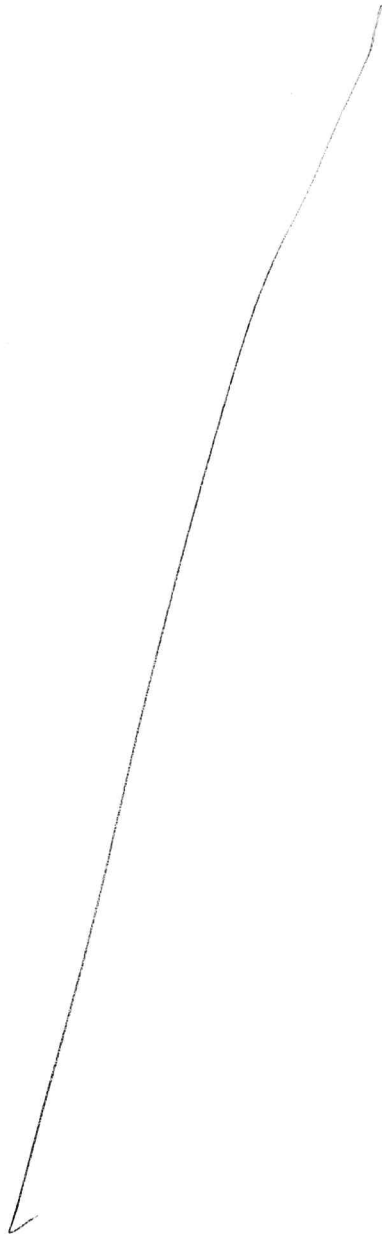
COMUNE DI TERNO D'ISOLA

Provincia di Bergamo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023 – 2025

PRE- INTESA

[Handwritten signatures]
3
Note M.M.



D

[Handwritten signature]
M.M.

4

Note

COMUNE DI TERNO D'ISOLA

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE DIPENDENTE

NORMATIVO 2023- 2025 ED ECONOMICO 2023



Amto




Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	7
Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	7
Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali	7
Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario	8
Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	9
Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro	10
Art. 6 – Compensi aggiuntivi agli incarichi di EQ	10
Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro.....	11
Art. 8 - Risorse destinate all’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. 12	
Art. 9- Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità	14
Art. 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno	15
Art. 11 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	15
Art. 13 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l’arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali	15
Art. 14 Elevazione del limite massimo individuale di straordinario	15
TITOLO II - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE	15
Art. 15 - Indennità per il personale della Polizia locale.....	15
Art. 16 - Indennità di funzione.....	16
TITOLO IV - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI.....	16
Art. 17 - Progressione economica orizzontale all’interno delle Aree	16
Art. 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	16
TITOLO V - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE.....	17
Art. 19 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate.....	17
Art. 20 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	18
Art. 21 -- Premi correlati alla performance.....	18
Art. 22 - Premio individuale.....	18
Art. 23 - Utilizzo dei risparmi	19
Art. 24- Disposizione finale	19

A


6
note

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Terno D'Isola e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dalla data della sottoscrizione fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
 - c) la ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL di cui all'**allegato A** al presente CCDI.
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
6. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di settembre dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
7. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, nel rispetto dell'art 8, c 4 del CCNL 16.11.2022

Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili



Moto



professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il piano formativo deve prevedere, dove ritenuto necessario, specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto, secondo le indicazioni di cui agli artt. 67 e 69 del CCNL CFL del 16.11.2022.

2. Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
3. Il Comune promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro):
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni di massima nei primi tre mesi;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;
 - percorsi formativi mirati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di periodi prolungati di assenza dal lavoro.
4. Il Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. dall'art. 5 del CCNL2019-2021.
5. Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54,55 e 56 del CCNL CFL del 16.11.2022.

Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto del fatto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in euro 5.110,00. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale



8
M.M.
Mole

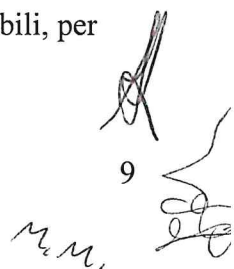


della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. 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 dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato in modo compatibile alle esigenze di servizio.
4. Le parti concordano di **non elevare** il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, c. 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.



5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro



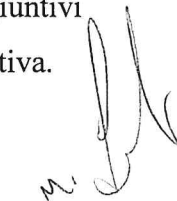
Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, la costituzione di un'architettura di sistema efficiente ed efficace e l'aggiornamento costante delle dotazioni tecnologiche, ivi comprendendo la sostituzione dell'hardware obsoleto e la ricerca dei software gestionali più idonei a facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.

La strumentazione necessaria per il lavoro agile di norma è fornita dall'amministrazione.

Art. 6 – Compensi aggiuntivi agli incarichi di EQ

1. I compensi di cui all'articolo 20, comma 1, lett. h del CCNL 16.11.2022 (compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), potranno essere percepiti nella misura prevista dalla normativa.

  
M.M.
10
Moto

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro.

1. 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.
2. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e viene proporzionata in base all'orario di lavoro, fermo restando il limite minimo di 1,56 € al giorno.
3. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto dei seguenti criteri:
 - a. La misura del rischio viene effettuata sulla base dell'attribuzione della voce di rischio così come classificata dall'Inail, comprendendo unicamente il personale inquadrato nella voce di tariffa INAIL destinata al personale operaio. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.
 - b. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente in relazione alla attribuzione della funzione di economo, o agente contabile. La misura dell'indennità è determinata in euro 1,00 giornaliero. Al fine del riconoscimento dell'indennità è necessario che il valore maneggiato dall'agente contabile risulti superiore a € 230,00 annui.
 - c. La misura del disagio viene determinata tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali.
5. L'individuazione delle figure a cui ricondurre l'indennità è effettuata a preventivo tenendo conto delle mansioni assegnate e dell'importo teorico spettante in relazione al rischio e al disagio correlato alle predette mansioni. La pesatura è sempre effettuata a consuntivo, tenendo conto, eventualmente, dei mutamenti organizzativi intervenuti in corso d'anno che hanno eventualmente inciso sul grado di esposizione a rischio o disagio nonché in base ai giorni di effettivo servizio come risultanti dal sistema di rilevazione presenza. La




M.M.

liquidazione di tale indennità è effettuata in unica soluzione entro la fine del mese di settembre dell'anno successivo;


6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo articolo 16 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 8 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, funzionari, EQ che non risultino titolari di incarichi di EQ. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 CCNL CFL del 16.11.2016.
2. Le parti concordano sull'opportunità, **per l'anno 2023**, di procedere in continuità con quanto già previsto all'art. 10 del CCDI dell'anno 2022.
3. Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, tali indennità possono essere riconosciute ad un numero limitato di dipendenti. **A partire dall'anno 2024**, tenendo conto dei seguenti criteri:
 - a. Deleghe di firma e/o di funzione;
 - b. Coordinamento del personale negli uffici, compreso il coordinamento di personale non dipendente dell'ente per servizi interni ed esterni all'ente e l'attività di tutoraggio (leve civiche, servizio civile ecc.);



M.M. 12



Molo

Limitatamente all'indennità riconosciuta al personale destinatario di deleghe formali (criterio A), le parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione dei nuovi criteri di graduazione non potrà generare riduzioni rispetto alle misure dell'indennità applicate nell'anno in corso, come riporta la seguente tabella:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
a-1) Ufficiale di stato civile non in organico dell'uff. servizi demografici in via continuativa	€ 200,00
b) Ufficiale elettorale	€ 300,00
c) Responsabile di tributi	€ 0
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 0
e) Formatore professionale	€ 0
f) Responsabile di archivi informatici	€ 0
g) Ufficiale giudiziario	€ 0
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 0

4. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore, fatte salve le deleghe attribuite dal Sindaco
5. **A partire dall'anno 2024**, previa graduazione delle indennità in argomento da effettuarsi in sede di delegazione trattante, la determinazione della stessa, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo nei limiti del fondo definito in contrattazione e rispettando i limiti massimi individuali previsti dall'art. 84 del CCNL CFL 16.11.2022, sarà effettuata dai responsabili di settore coordinati dal segretario comunale.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo articolo e finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
9. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In

caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata entro il mese di settembre dell'anno successivo.

Art. 9- Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità

Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018¹.

Le parti concordano di **stabilire** l'indennità in euro 13,00 per gli operai mentre per il personale dell'anagrafe in caso di doppia festività viene prevista nella misura proporzionale di euro 4,80 limitata a solo per 4 ore reperibilità giornaliera.

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 16 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

¹ **Art. 24 Reperibilità**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di €. 10,33 per le 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di €. 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.



m.m.
14
Noto

Art. 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno

Non viene prevista l'indennità di turno.

Art. 11 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che il numero dei rapporti a tempo parziale **non** potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

Art. 12 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

Le parti prendono atto che la disciplina delle fasce temporali di flessibilità resta invariata rispetto a quanto già in atto.

Art. 13 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

Non viene elevato l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali.

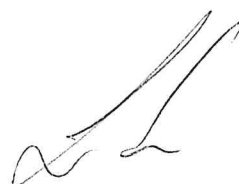
Art. 14 - Elevazione del limite massimo individuale di straordinario

Non viene elevato il limite massimo individuale di straordinario.

TITOLO II - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 15 - Indennità per il personale della Polizia locale

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 – quinquies del CCNL 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 stabilita in euro 4,00 giornaliera.



M.M.I.

15



3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata annualmente.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 16 - Indennità di funzione

- Non viene prevista l'indennità di funzione.




TITOLO IV - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI

Art. 17 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree

1. Non vengono programmate progressioni economiche orizzontali all'interno delle Aree.

Art. 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, seguendo il seguente calcolo:
 - $\text{Retribuzione assegnata} = \text{Retribuzione nominale} \times \text{rapporto di lavoro (part time)}$
 - $\text{Retribuzione spettante} = \text{Retribuzione assegnata} \times \text{tempo lavoro (mesi lavorati)}$
 - $\text{Peso posizione (\%)} = \frac{\text{Indennità posizione spettante} \times 100}{\text{Totale risorse per retribuzione di posizione}}$




16
M.M.
rete

– Retribuzione di risultato teorica massima individuale = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100

– Retribuzione di risultato da erogare = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100 + eventuale compenso per incarico ad interim;

2. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022, al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

3. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 50,99%.

4. Per valutazioni comprese fra il 51% e il 70,99% si procede alla liquidazione del premio nella misura del 60% del budget individuale di risultato.

5. Per valutazioni comprese fra il 71% e l'85,99% si procede alla liquidazione del premio nella misura del 80% del budget individuale di risultato.

6. Per valutazioni uguali o superiori al 86% si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

6. Eventuali risparmi per retribuzione di posizione o parte degli stessi, fatto salvo il rispetto del limite 2016 e quanto eventualmente attribuito al segretario comunale a titolo di maggiorazione della posizione per la reggenza di un area/servizio, potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi.

TITOLO V - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 19 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

In sede di prima applicazione del presente CCDI e, dunque, per l'anno 2023, le risorse vengono ripartite come riportato in **allegato A** al presente contratto. I criteri di ripartizione di cui all'allegato A del presente CCDI possono essere rivisti annualmente su richiesta di una delle parti.



M.M.



Art. 20 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito Regolamento.
4. Le parti definiscono che i titolari di EQ partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.

Art. 21 -- Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate come determinato oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance ed è distribuito sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione vigente.

1. Il riparto del fondo tra performance organizzativa e performance individuale è effettuato con le modalità di cui al sistema di valutazione approvato con deliberazione di GC n. 224 del 31/12/2013 (capo VIII regolamento comunale ordinamento degli uffici e dei servizi)

Art. 22 - Premio individuale

1. Al 3% dei dipendenti in servizio che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente con arrotondamento all'unità superiore.^{2 3}
2. In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
3. In caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo

² L'orientamento CFL126 chiarisce che la disciplina contrattuale collettiva nazionale in parola non ha dato alla contrattazione integrativa alcuna delega negoziale per l'individuazione di una soglia valutativa cui collegare il riconoscimento della maggiorazione del premio individuale atteso che un simile meccanismo potrebbe oggettivamente prestarsi ad una applicazione elusiva della disciplina stessa.

³ Se l'Ente ha previsto l'erogazione di una quota delle risorse del fondo decentrato al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili, la maggiorazione può essere stabilita nella percentuale del 20%

A



M.M.
Ndo

preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

4. La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

Art. 23 - Utilizzo dei risparmi

1. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

2. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

3. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) costituiscono anche essi economia di bilancio.

4. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.

5. I valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

Art. 24- Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

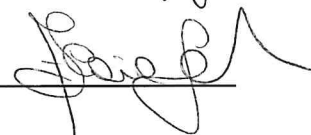
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

dott. Paolo Zappa



rag. Flavia Sala



19

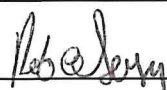
M.M. Dico

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:
Per la R.S.U.

dott. Enrico Limonta



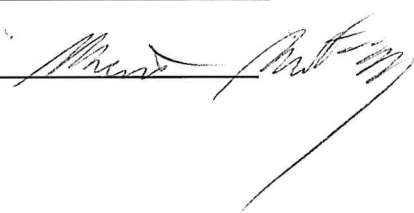
sig.ra Roberta Dossi



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

d.ssa Deborah Rota

sig. Mattia Marasà



M. M.
20
Date

COMUNE DI TERNO D'ISOLA

ACCORDO DISTRIBUZIONE
FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2023
(In attuazione del CCDI 2023 – 2025)

(Handwritten mark)

M.M.

(Handwritten signature)

21

Mate

UTILIZZO DEL FONDO 2023


Risorse depurate per voci fisse stipendiali		
Finalità del compenso		Risorse
Indennità di comparto		11.483,35 €
Progressioni economiche orizzontali maturate		49.972,99 €
Indennità per il personale educativo		
Reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999		
Risorse disponibili alla contrattazione		83.766,49


Utilizzo delle risorse del fondo		
Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	22,57%	18.905,64 €
Compenso per erogazione della performance organizzativa	22,28%	18.659,04 €
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	0,29%	246,60 €
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	0,00%	
Indennità di turno	0,00%	- €
Indennità di reperibilità.	2,28%	1.906,88 €
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	0,00%	- €
Indennità per particolari condizioni di lavoro	2,94%	2.465,00 €
Indennità per specifiche responsabilità	5,23%	4.383,33 €
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	1,43%	1.200,00 €
Indennità per il servizio esterno personale PL	3,58%	3.000,00 €
Indennità di funzione personale PL	0,00%	
Indennità funzionari ex 8 ^a qualifica funzionale	0,00%	
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	0,00%	
Risorse destinate ai messi notificatori	0,00%	- €
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	35,81%	30.000,00 €
ISTAT	3,58%	3.000,00 €

Progetti per la Polizia Locale	0,00%	
Altre risorse	0,00%	
TOTALE	100,00%	83.766,49 €


Risorse per la performance	45,15%	37.811,28 €
Risorse per la performance senza bonus	44,85%	37.564,68 €


LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

_____ dott. Paolo Zappa 

_____ rag. Flavia Sala 


LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:
Per la R.S.U.

_____ dott. Enrico Limonta 

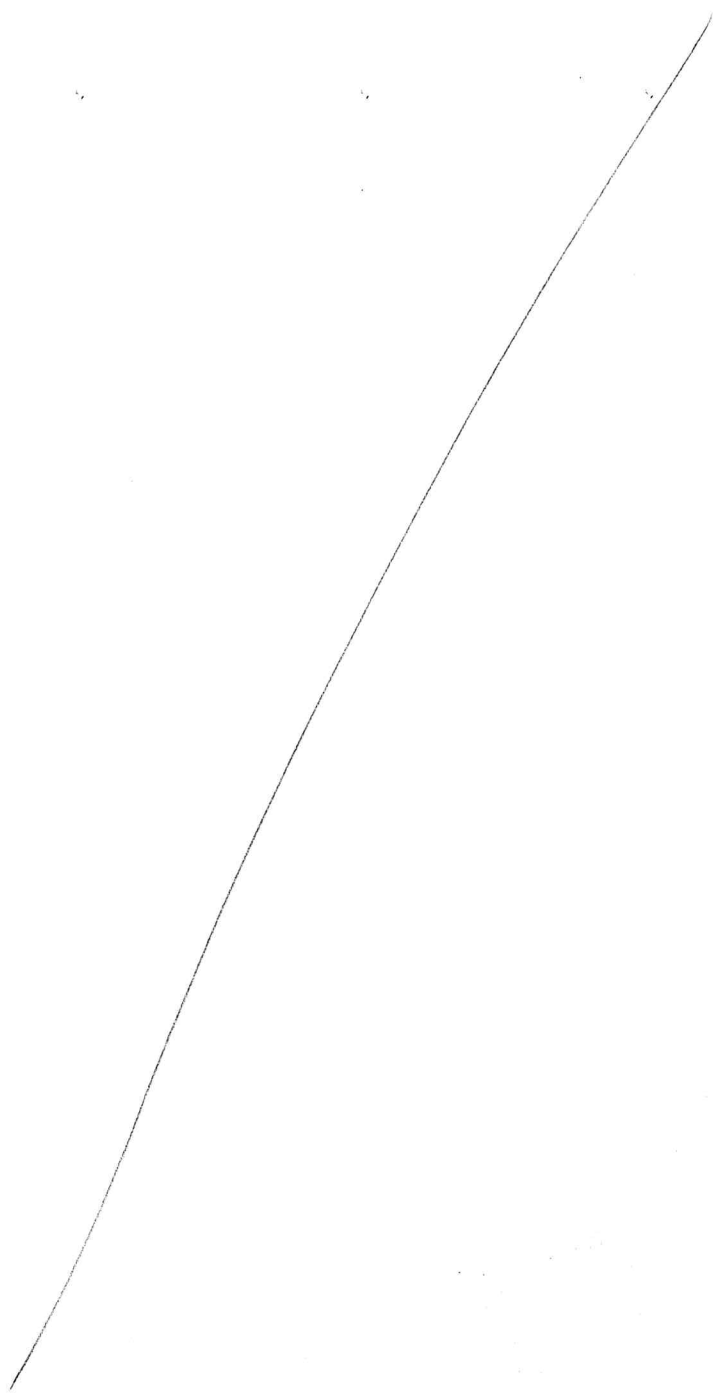
_____ sig.ra Roberta Dossi 

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

_____ d.ssa Deborah Rota

_____ sig. Mattia Marasà 


23
M.M. Moro



M.M.

Note