



COMUNE DI LOSINE

Provincia di Brescia

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER IL
TRIENNIO 2024/2025/2026
CON CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER L'ANNO 2024**

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art.1 Oggetto e obiettivi
- Art.2 Ambito di applicazione
- Art.3 Durata – Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 7 Progressioni economiche (art 14 CCNL 2022)
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis, CCNL 2022)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2022)
- Art. 9 bis Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 80, comma 2, lett.b)
- Art. 10 Welfare integrativo (art. 82, CCNL 2022)
- Art. 11 Progetto disponibilità al rientro
- Art. 12 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 20, CCNL 2022)
- Art. 13 Incentivi a favore di personale utilizzato a tempo parziale (art 23 CCNL 2022)
- Art. 13 bis Premi correlati alla performance
- Art. 14 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2022)
- Art. 15 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 62, CCNL 2022)
- Art. 16 Banca delle ore (art. 33, CCNL 2022)
- Art. 17 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 2022)
- Art. 18 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 29 CCNL 2022)
- Art. 19 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2022)
- Art. 20 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2022)
- Art. 21 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2022)
- Art. 22 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2022)
- Art. 23 Turnazioni (art. 30, CCNL 2022)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 24 Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 2022)
- Art. 25 Indennità di funzione (art. 97, CCNL 2022)

Considerato che in data 25/11/2024 alle ore 14.00 presso la sede municipale del Comune di Losine, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:
– Vice Segretario Dott.ssa Elisabetta Maggioni – Presidente;

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:
- Danilo Fedriga RSU

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

C.G.I.L. – FP: Eleonora Dell'Anna

C.G.I.L. – FP: Giorgio Cotti Cometti

C.I.S.L. – FP: Alberto Turra

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Ipotesi C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Losine relativo agli anni 2024/2026

Vista l'ipotesi sottoscritta in data 25/11/2024;

Richiamato il parere favorevole n. 25 del Revisore dei Conti Dott.ssa Vetrano Anna rilasciato in data 09 dicembre 2024.

Vista la delibera della Giunta Comunale n. 53 del 13.12.2024 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo 2024/2026 annualità 2024.

Visto l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:
– Vice Segretario Dott.ssa Elisabetta Maggioni – Presidente;

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:
- Danilo Fedriga RSU

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

C.G.I.L. – FP: Eleonora Dell'Anna

C.G.I.L. – FP: Giorgio Cotti Cometti

C.I.S.L. – FP: Alberto Turra

Art.1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”.*

Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: *“La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono”.*

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Losine con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2024 al 2026. Con cadenza annuale verranno rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. 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.

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

L'art. 7, c. 4, lett. a) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili.

In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze.

Rimane fermo quanto previsto al comma 3 dell'art. 68, ovvero: "La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse".

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

La norma si differenzia, quanto ai termini di utilizzo, dalla precedente - art. 17, c. 5, CCNL 1.4.1999 - per la quale "le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo".

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale pari al 30% delle risorse di cui al comma 3 dell'art. 67, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale comma, sia destinata alla performance individuale. La restante percentuale delle medesime risorse è destinata ad ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), c), d), e), f) dell'art. 68.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla

performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi e, nello specifico, al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità e dell'indennità di condizioni di lavoro.

Art. 6

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

L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa la definizione preventiva della quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.

1. Al 3% dei dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata con uno scostamento dalla media non inferiore a 15 punti, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

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

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

Art.7

progressioni economiche(art 14 CCNL 2022)

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:

Totale assegnato alle progressioni	Euro 0,00
------------------------------------	------------------

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla remunerazione della performance organizzativa.

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01/01/2024. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis, CCNL 2022)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Ai dipendenti vengono assegnate le indennità giornaliere appresso indicate, a seconda del tipo di attività:
 - a) prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi: euro 2,00 per 223 giorni;
 - b) attività disagiate: euro 2,00 per 223 giorni;
 - c) attività che comportano maneggio di valori: euro 2,00 per servizi demografici (271 giorni), euro 3,00 per ragioneria (223 giorni).

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro. L'ARAN precisa che deve trattarsi "di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo" (RAL1563 e 199).

Possono essere utili in proposito le indicazioni dei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare gli impatti finanziari dell'operazione.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
4. Le parti stabiliscono che le prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati sono le seguenti:
 - prestazioni lavorative che garantiscono di fatto la presenza del dipendente anche al di fuori dell'orario di servizio, sulla base di esigenze non preventivate da parte dell'ente ed a semplice chiamata.

A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in front office per un periodo superiore a un numero di ore giornaliero.

5. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. I dipendenti che maneggiano valori nel Comune di Losine sono pari a 2 unità.
6. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.
7. La somma complessivamente destinata alla compensazione dell'indennità di condizioni di lavoro è pari ad euro **1.880,00**.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2022)

1. Al personale delle aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarico di EQ, è riconosciuta una l'indennità di cui all'art. 84 per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:
 - Agli operatori esperti l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza.
 - Agli istruttori l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza.
2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.
3. Le parti concordano di destinare **euro 3.527,78** all'indennità di cui all'art. 84.
4. Le pesature effettuate dal Nucleo di Valutazione, sulla base dei criteri che sono oggetto di contrattazione tra le parti, sono le seguenti:

SERVIZI	PUNTEGGIO
Ragioneria	85
Demografici	80
Tecnico	75

La dipendente dell'ufficio Ragioneria assunta in data 16/05/2024, la responsabilità verrà calcolata su 8 mesi.

Art. 9 bis

Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 80, comma 2, lett.b)

Le parti prendono atto della deliberazione della corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 19 del 10 dicembre 2021 con la quale è stato stabilito che la locuzione "entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267" contenuta nell'art. 1, co. 1091, della legge n. 145/2018, si riferisce anche al diverso termine prorogato, per il bilancio di previsione, con legge o con decreto del Ministro dell'interno (ai sensi dell'art. 151, co. 1, ultimo periodo, TUEL) e, per il rendiconto, con legge.

Le parti prendono atto della deliberazione di giunta comunale n. 61 del 12/12/2022 e concordano di inserire nel fondo 2022 gli importi relativi ai compensi incentivanti la produttività al personale, anche di qualifica dirigenziale, addetto alla riscossione ed accertamento dell'IMU e della TARI. Relativamente all'anno 2023, per il quale non c'era stata alcuna quantificazione né erogazione in attesa degli intervenuti chiarimenti, tale somma è pari ad **euro 0,00**.

Art. 10

Welfare integrativo (art. 82, CCNL 2022)

1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale sono attribuite le seguenti risorse (nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti...):

- per l'annoeuro_;
- per l'annoeuro_____;
- per l'anno: euro_____.

(trattandosi di contatto triennale è indicata una previsione per l'intero periodo)

2. In relazione all'istituto sono attivati i seguenti interventi:

- a) sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido. Il contributo sarà riconosciuto al personale dipendente a tempo indeterminato con almeno figli a carico, in presenza di un reddito familiare inferiore ad euro;
- b) concorso alle spese per i libri di testo per i figli e di dipendenti sino alla scuola secondaria di secondo grado, in presenza di un reddito familiare inferiore ad euro ;
- c) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
- d) favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti ed i propri familiari;
- e) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli;
- f) altro..... .

Art. 11

Progetto disponibilità al rientro

- 1. il compenso al personale che venga richiesto di rientrare in servizio fuori dal normale orario di servizio per particolari esigenze. In questi casi, oltre al compenso per lavori straordinario effettivamente prestato, viene riconosciuta un'indennità di disponibilità stabilita nei seguenti importi: FERIALE Euro 20,00, FESTIVO Euro 40,00, NOTTURNO Euro 30,00.
- 2. I servizi svolti devono trovare riscontro nella verifica del cartellino di timbratura delle presenze, ed essere autorizzati dal Responsabile del Servizio.
- 3. Viene fatta salva l'eventuale rideterminazione dei singoli importi, da parte della delegazione trattante, qualora il fondo si rilevasse insufficiente a compensare le prestazioni effettuate.
- 4. Le parti concordano di destinare **euro 1.000,00** per il progetto disponibilità al rientro.

Art. 12

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 20, CCNL 2022)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
 - e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o Alte Specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

Può essere adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 3.000 euro	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre i 7.000 euro	12,00%

In alternativa può essere utilizzato il seguente criterio più articolato:

Scaglioni di importi delle somme percepite complessivamente per incentivo	Importo indennità di risultato	Importo totale indennità percepite	Percentuale massima di riduzione
(b+a)	b	a	c
fino a 2.000 euro			15,00%
da 2.001 a 5.000 euro			20,00%
da 5.000 a 8.000 euro			35,00%
oltre 8.000 euro			55,00%

*in cui si opera con la seguente formula: $x = a/b * c$,*

in cui **a** = importo totale indennità percepite,

b = importo indennità di risultato,

c = percentuale di riduzione prevista per lo scaglione

Le somme non erogate per effetto della detta perequazione incrementano le risorse destinate a:

.....

Art. 13

Incentivi a favore di personale utilizzato a tempo parziale (art 23 CCNL 2022)

L'art. 23, del CCNL del 16/11/2022, per incentivare, anche sotto l'aspetto economico, il personale utilizzato a tempo parziale, stabilisce che la contrattazione collettiva integrativa dell'ente utilizzatore può disciplinare, con oneri a carico del proprio fondo, forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale, secondo la disciplina dell'art 80 (Fondo risorse decentrate: utilizzo) del medesimo CCNL.

Le attività che comportano il riconoscimento dei compensi oggetto del presente articolo sono quelle indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Tipo	Descrizione attività	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Istruttoria di tutti gli atti attinenti al servizio segreteria	C	1	€ 1.050,00
	TOTALE			€ 1.050,00

Art. 13 bis

Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance sia organizzativa che individuale, conformemente alle prescrizioni di cui al –sistema di valutazione della performance, adottato dal Comune di Losine con Deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 26/09/2024.

2. Ai sensi dell'art. 68 comma 3 del CCNL 21.05/2018, la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del medesimo articolo, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21.05.2018, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

3. Inoltre, ai sensi dell'art 79 comma 2 lettera c del CCNL 16/11/2022, il Comune di Losine ha attivato il "Progetto neve", che vede lo stanziamento di euro 1.000,00 a favore del personale all'uopo impegnato. Ha previsto altresì il "Progetto verifica centralina", che vede lo stanziamento di euro 500,00 a favore del personale all'uopo impegnato.

Art. 14

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2022)

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- 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; il responsabile della sicurezza 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
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 15

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 62, CCNL 2022)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:

.....

3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

In sede di contrattazione decentrata può essere definita l'elevazione del contingente suddetto. E' evidente che si tratta di una scelta organizzativa autonoma di ciascun Ente che valuterà gli effetti di un eventuale aumento in relazione alle potenzialità della propria dotazione organica, alle specifiche esigenze di lavoro e ai programmi e progetti da realizzare.

Art. 16

Banca delle ore (art. 33, CCNL 2022)

1. La banca delle ore, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è individuato annualmente con determinazione del Responsabile di servizio competente.

Nella valutazione le parti dovranno tenere conto dei riflessi conseguenti alla fruizione delle ore accantonate sull'andamento dei servizi. L'articolo 38 del contratto del 2000 prevede che le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

Art. 17

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).
2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.
3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 18

Orario di lavoro e orario multi periodale (artt. 29, CCNL 2022)

Le esigenze organizzative degli enti, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - altro
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

A titolo esemplificativo possono essere individuate attività legate a:

- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- pulizia e/o custodia dei locali scolastici;
- in genere, servizi legati ad attività stagionali.

Art. 19

Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2022)

Il contratto 2016-2018 richiama l'art. 38 del CCNL 14.9.2000 per il quale in presenza di esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999 (180 ore) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa.

4. 1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1.4.1999 è elevato a n..... ore per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 20

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, C. 4, lett. T, CCNL 2022)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità 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.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
 - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

- b) mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti tecnologici: ;
c) _____

Art. 21

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2022)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 22

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2022)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E.Q. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 23

Turnazioni (art. 30, CCNL 2022)

La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del Contratto. Lo stesso demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.

I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel contratto, si rinvia.

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:
 - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;

Art. 24**Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 2022)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 84 CCNL 2022.
3. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è articolata in relazione allo svolgimento:
 - del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
 - del servizio con particolari mezzi;
 - di particolari attività:

La contrattazione definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità. Ciò comporta che devono essere individuate le figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.

4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 25**Indennità di funzione (art. 97, CCNL 2022)**

1. Al personale dell'area degli istruttori e dei funzionari, non titolare di E.Q., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
- 2.A A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

Losine, lì 25/11/2022

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

Dott.ssa Elisabetta Maggioni

Firmato digitalmente da:
Elisabetta Maggioni
Data: 27/11/2024 09:45:14

FP CGIL Eleonora dell'Anna

Firmato digitalmente da: eleonora dell'anna
Data: 26/11/2024 16:13:31

FP CISL Alberto Turra

Firmato digitalmente da: ALBERTO TURRA
Data: 26/11/2024 13:58:17

RSU Sig.ra Fedriga Danilo