



**Contratto Collettivo Decentrato
Integrativo
2023-2024-2025
COMUNE DI OMEGNA**

Siglato in data 27/12/2023

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Omegna, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 2023 - 2025 sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica o la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza



del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo / in sede di osservatorio paritetico di cui all'articolo ...

6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

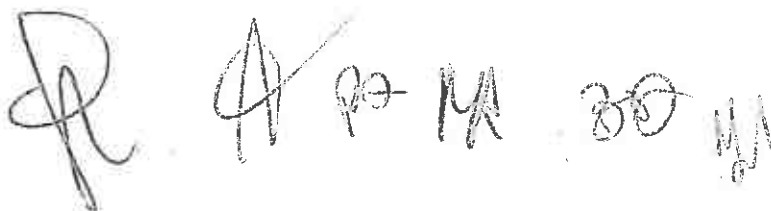
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale 4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa



di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 2019/2021 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019/2021, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 de CCNL 2019/2021;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett.

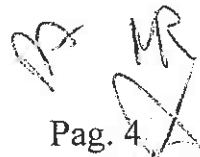
h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2019/2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

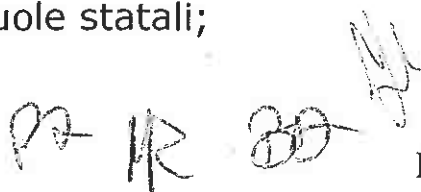
l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL 2019/2021, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;



- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2019/2021 (Banca delle ore);
- p) i 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;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 2019/2021 ;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 2019/2021 ;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 2019/2021 ;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019/2021 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 2019/2021, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del CCNL 2019/2021, in materia di turni di lavoro notturni;
- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 2019/2021;
- ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;



ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo del CCNL 2019/2021;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021(Fondo risorse decentrate: costituzione).

4. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 4

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 2019/2021. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto comma 7, deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa



sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-21

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCI.

3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 2019/2021, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad).

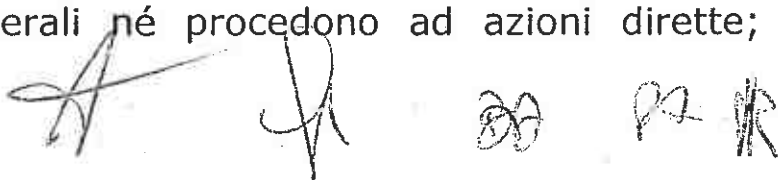
4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 5

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono,



inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 6 **Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 7 - **Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali**

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Stato civile:

Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento. (**contingente n.1**);

Elettorale:

Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti. **(contingente n.1);**

Rete stradale:

Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale **(contingente n.2);**

Servizio di Polizia Municipale:

Interventi inerenti attività richieste dalla autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, attività antinfortunistica e di pronto intervento, attività della centrale operativa, vigilanza casa municipale, assistenza al servizio inerente la rete stradale in caso di sgombero della neve **(contingente n.2);**

Servizi Culturali

Da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione **(contingente n.1);**

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, **entro il giorno successivo**, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero è fatto divieto ai responsabili degli uffici e dei servizi di assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;



- e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto, dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale;
 - f) non possono essere contingentate le RSU.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
 3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 8 -
Diritti e libertà sindacali

1. In merito ai diritti e alle libertà sindacali si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.
2. Per quanto concerne le assemblee si concorda che:
 - a) in caso di assemblea, l'Amministrazione individuerà, di intesa con le OO.SS., i contingenti minimi di persone che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
 - b) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - c) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento dell'orario dell'assemblea oltre il proprio orario di lavoro, non sarà considerato dall'ente.

Art. 9-
Diritti e agibilità sindacali

1. In merito ai diritti e alle agibilità sindacali si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017

sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

Art. 10
Partecipazione dei lavoratori

1. In merito alla partecipazione dei lavoratori si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 11
Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo sono finanziati con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b). agli stessi si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021 .

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

Si stabilisce il passaggio del 50% degli aventi diritto relativamente ad ogni categoria, nel limite delle risorse disponibili

3. nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli anni 3 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. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla

scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

c) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1. 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;
2. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata dall'ultima progressione orizzontale 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 FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

- Criterio n.1 60%:
- Criterio n.2 40%: vengono attribuiti 4 punti per anno dall'ultima progressione economica per un massimo di 10 anni

d) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni, è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3%.

e) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- a) minor numero di progressioni economiche effettuate;
- b) maggiore anzianità presso la pubblica amministrazione;
- c) maggiore età;

4. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12

Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'R', a circled '80', a stylized 'A', 'PS', 'MR.', and a large 'M'.

l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

4. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d)

5. Fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario) CCNL 2019/02021 ed il limite massimo annuo individuale è determinato in 180 ore; per esigenze motivate ed eccezionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) viene elevato fino ad un massimo di 220 ore annue, vedi art. 5 dlgs 66/2003),

6. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 13 Reperibilità

1. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il Numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a 8 con specifico accordo della durata massima di un anno.

Art. 14 Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore dell'Ente con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca ore è di 40 ore

Art. 15
Orario di lavoro flessibile

1. Per quanto riguarda la flessibilità dell'orario di lavoro, si fa riferimento al vigente Regolamento in materia dell'orario di lavoro del Comune di Omegna.

Art. 16
Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art.53 CCNL 21.05.18)

1. Per il rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento all'art.53 del CCNL 21.05.18.
2. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari quali:
 - a) dipendenti con particolari e motivate esigenze personali;
 - b) dipendenti che assistano familiari affetti da gravi patologie;
 - c) dipendenti genitori di figli minori

e tenendo conto delle esigenze organizzative, il contingente di cui al comma 2 dell'art.53 del CCNL 21.08.2018 è elevato di un ulteriore 10%

Art. 17
Festività infrasettimanali

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 14/09/2000 e art. 30 CCNL 2019/2021, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista del 100%.

Art. 18
Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a



figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 19

Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art.7 comma 4 lett.ad) (CCNL 16/11/2022 – art.22 CCNL 1.4.1999)

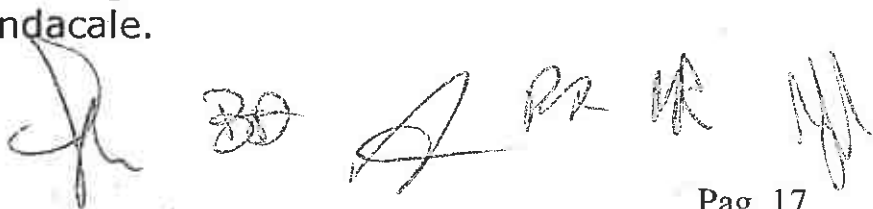
1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art.22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il primo trimestre dell'anno successivo, il responsabile dell'area interessata, presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

Art. 21

Destinatari e processi della formazione

1. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale tenuto conto dell'art. 54, comma 3 del CCNL 2019/2021.

2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. From left to right, there is a large stylized signature, the number '30', a signature that looks like 'A', 'RR', 'M', and another signature.

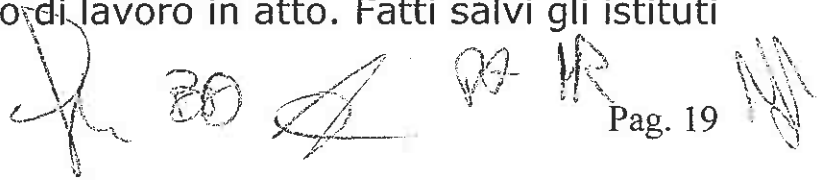
3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;
9. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6:
- a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
11. Nell'ambito del piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua del monte salari relativo al personale

destinatario del CCNL 2019/2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 22

Lavoro Agile definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti

 Pag. 19

contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.

4. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza

Art. 23

Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

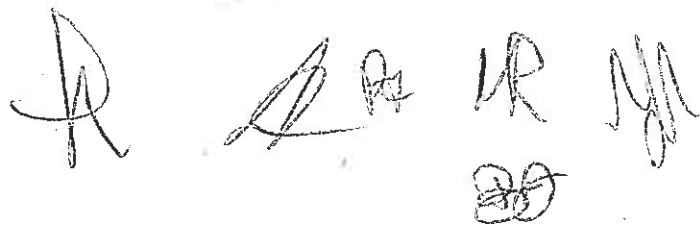
Art 24

Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione.

L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali: a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato; b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza; c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017; d) ipotesi di giustificato motivo di recesso; e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b); f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro; g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni; h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato

Four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first signature is a stylized 'R'. The second is a more complex, cursive signature. The third is a signature that appears to be 'UR'. The fourth is a signature that appears to be 'MA'.

Art. 25

Formazione lavoro agile e lavoro da remoto

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile e da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto. Inoltre, per il lavoro agile va perseguito l'obiettivo di formare il personale sulle materie relative a salute e sicurezza.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO E UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 26

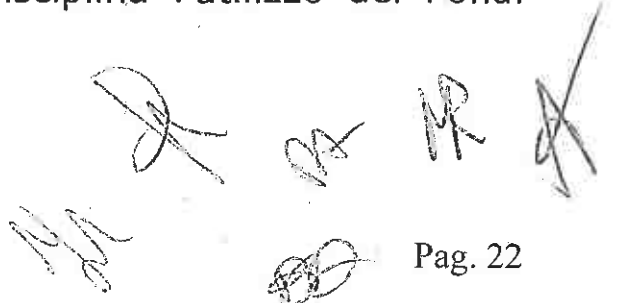
Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art. 27

Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'art. 80 comma 2 del CCNL 2019/2021 che disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023.



Art. 28

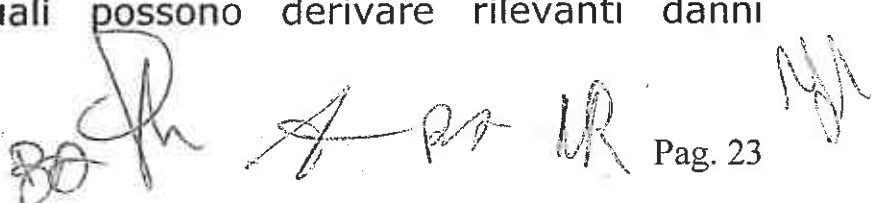
Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (5% *del totale dei dipendenti valutati positivamente arrotondato per eccesso*), secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi la cui misura è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. In caso di parità nella distribuzione del premio di eccellenza, si adottano i seguenti criteri di priorità:
 - a) Non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
 - b) Superiore valutazione media del triennio;
 - c) Maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art. 29

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 punti a) e b).
3. L'indennità per maneggio valori è riconosciuta al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possono derivare rilevanti danni patrimoniali.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 2019-2021.

Art. 30

Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

Nota congiunta: l'Amministrazione si impegna, entro il 31/12/2023 ad allargare la platea degli aventi diritto agli incentivi

Art. 31

Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

Per l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, i sensi dell'art. 16 del CCNL2019/2021, è possibile riconoscere un importo non superiore a Euro 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di Euro 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Eq ;

2. L'attribuzione delle indennità avviene secondo il seguente schema:

L'indennità viene determinata attribuendo ai sotto citati elementi dei punteggi che complessivamente raggiungono un valore massimo di 100 punti così suddivisi:

- peso oggettivo della responsabilità e/o funzioni attribuite

valore massimo parziale punti 50

- valenza interna e/o esterna della responsabilità e/o funzioni attribuite

valore massimo parziale punti 30

- continuità o episodicità della responsabilità e/o funzioni attribuite

valore massimo parziale punti 20

Stabilito il peso oggettivo delle responsabilità e/o funzioni attribuite, il Dirigente del Servizio interessato procederà alla valutazione delle:

- MODALITA' DI ESERCIZIO DELLA RESPONSABILITA' E/O FUNZIONI

Valore minimo 50%

Valore massimo 100%

Peso oggettivo della responsabilità e/o funzioni attribuite (valore max 50)

Grado del peso oggettivo della responsabilità e/o funzioni attribuite

Medio	valore 15
Significativo	valore 25
Rilevante	valore 35
Elevato	valore 50

Valenza interna e/o esterna della responsabilità e/o funzioni attribuite (valore max 30)



Grado del valore della responsabilità e/o funzioni attribuite rispetto all'effetto interno e/o esterno

Responsabilità e/o funzioni esclusivamente ad effetto interno valore 10

Limitate responsabilità e/o funzioni ad effetto esterno valore 15

Rilevanti responsabilità e/o funzioni ad effetto esterno valore 22

Elevate responsabilità e/o funzioni ad effetto interno ed esterno valore 30

Continuità o episodicità della responsabilità e/o funzioni attribuite (valore max 20)

Grado del peso oggettivo della responsabilità e/o funzioni attribuite

Episodico valore 5
Costante valore 20

Modalità d'esercizio della responsabilità e/o funzioni attribuite

Livello qualitativo della prestazione resa nell'assolvimento dei compiti inerenti la responsabilità e/o funzioni attribuite

Sufficiente valore 50%;
Significativo valore 70%;
Rilevante valore 90%;
Elevato valore 100%

L'attribuzione del peso della responsabilità e/o funzioni, dovrà avvenire in sede di conferenza dei Dirigenti in concomitanza alla definizione degli atti di attribuzione. La liquidazione dell'indennità sarà effettuata l'anno successivo in occasione della liquidazione della produttività.

Lo stanziamento previsto, sarà distribuito tra gli aventi diritto in misura proporzionale al punteggio complessivo individuale

conseguito, tenendo conto dell'importo massimo attribuibile ai sensi del comma 1).

2. Per quanto riguarda l'indennità di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale si prevede un importo fisso.
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità diverse; al dipendente interessato, è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità di cui all'art.70 quinquies comma 2 del CCNL 21.05.18

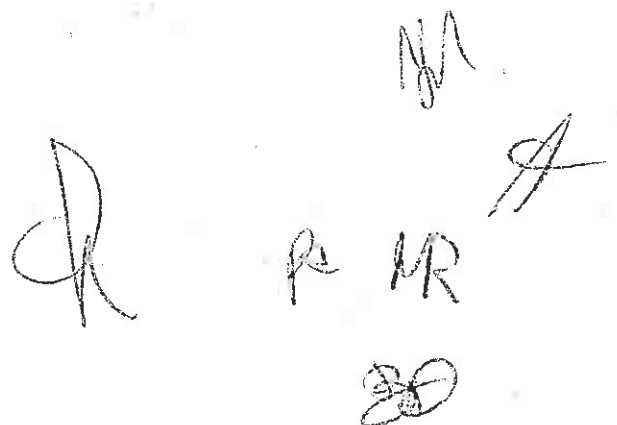
ART. 32

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.

All'interno delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, una quota non inferiore al 15% viene destinata all'erogazione annuale di quest'ultima.

Nei limiti della quota così definita, la retribuzione di risultato sarà erogata proporzionalmente alla misura della retribuzione di posizione riconosciuta e secondo l'esito della valutazione effettuata.

Eventuali resti saranno attribuiti al titolare di incarico di elevata qualificazione che avrà conseguito la valutazione più elevata

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left is a large, stylized signature that appears to be 'DR'. To its right are several smaller initials, including 'NR' at the top, 'R' and 'MR' in the middle, and a circular stamp or signature at the bottom right.

TITOLO VI SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 33

Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

1. Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della Polizia Locale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI - Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

Art. 34

Indennità di funzione

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 può ammontare fino ad un massimo di 3000€.

3. Per i coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 può ammontare fino ad un massimo di 4000€.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL2019-2021;

f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

Art. 35

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti, con specifico accordo, concordando le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992.

2. Una parte delle risorse verrà versato unicamente al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio

Art. 36

Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presenta articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;



c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.

Art. 37

Incremento delle indennità di vigilanza

Con decorrenza dal 1 aprile 2023 le indennità di vigilanza di cui all'articolo 37, comma 1 lettera b) primo e secondo periodo del CCNL del 30.6.1995, come già incrementate dall'art.16, comma 1 e 2 del CCNL 22.4.2004, sono ulteriormente incrementate di Euro 200 annui lordi.

TITOLO VII

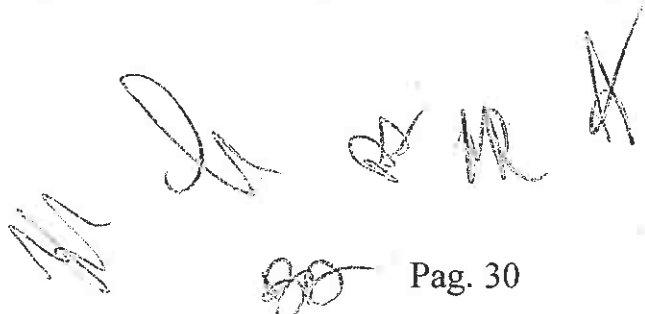
BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 38

Welfare integrativo

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.



Art. 39
Salute e sicurezza

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- iniziative volte a migliorare le condizioni di benessere e sicurezza del personale.

Art. 40
Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi al personale dipendente, l'Ente, le OOSS e la RSU si impegnano a osservare la tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla legge italiana vigente e dal Regolamento UE.

TITOLO VIII
MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 41
Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente su richiesta di una delle parti.



Art. 42

Norme finali

1. Il presente CCDI sostituisce i precedenti contratti decentrati.
Copia del presente CCDI viene pubblicato sul sito internet dell'Ente.

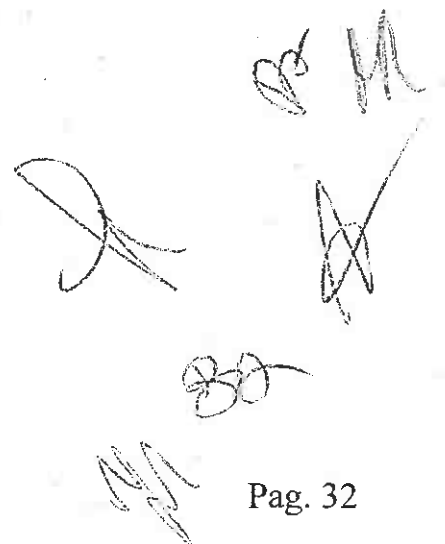
Nota congiunta n.1

Le parti concordano che a partire dall'anno 2024 l'indennità di condizioni lavoro (disagio) sarà riconosciuta anche al personale della biblioteca in quanto lavoratori il cui orario di lavoro comprende in maniera strutturale la giornata del sabato. In caso di modifica di tale articolazione dell'orario, l'indennità non verrà riconosciuta.

Nota congiunta n.2

L'**amministrazione** si è dichiarata favorevole, a partire dall'anno 2024, a riconoscere a tutto il personale la riduzione della tariffa di abbonamento mensile dei parcheggi comunali da € 20,00 attuali a € 15,00.

Saranno altresì riconosciuti, sempre a partire dall'anno 2024, interventi di welfare integrativo a favore dei dipendenti (buoni spesa, buoni benzina ecc.) nei limiti previsti dalla normativa.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials. There are three distinct signatures: one large, stylized signature on the left; one smaller signature in the middle; and one signature with the letters 'BO' written below it on the right. Additionally, there are some initials or marks scattered around these signatures.

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Il fondo risorse decentrate per l'anno 2023 è stato costituito con determinazione n. 1353 del 07/12/2023 come segue:

FONDO RISORSE DECENTRATE PER DIPENDENTI ANNO 2023

art.67 comma 2 PARTE STABILE

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART.67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	€ 315.465,20	347.385,2-31920
Risorse stabili soggette al limite CCNL 2016/2018 - art.67 comma 2		
Retribuzioni individuali di anzianità - art.67 comma 2 lettera C) anno 2017	€ 579,67	
Retribuzioni individuali di anzianità - art.67 comma 2 lettera C) anno 2018	€ 2.810,47	
Retribuzioni individuali di anzianità - art.67 comma 2 lettera C) anno 2019	4.144,27 €	
Retribuzioni individuali di anzianità - art.67 comma 2 lettera C) anno 2020	1.818,05 €	
Retribuzioni individuali di anzianità - art.67 comma 2 lettera C) anno 2021	3.235,57 €	
Retribuzioni individuali di anzianità - ex art.67 comma 2 lettera C) anno 2022	2.366,91 €	
Risorse art.2 comma 3 del D.lgs 165/2001 - art.67 comma 2 lettera d)		
Trattamento accessorio personale trasferito - art.67 comma 2 lettera e)		
Importo per minori oneri riduzione personale dirigenziale - art.67 comma 2 lettera f) solo regioni		
Incremento per riduzioni stabili del fondo dello straordinario - art.67 comma 2 lettera g)		
Incremento delle dotazioni organiche art.67 comma 2 lettera h)		
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART.23 COMMA 2	€ 330.420,14	
Risorse stabili escluse dal limite CCNL 2016/2018 art.67 comma 2		
Incremento art.67 comma 2 lettera a) - €83,20 a dipendente al 31/12/2015 - dichiarazione congiunta n.5	€ 6.408,71	
Differenziali progressioni economiche orizzontali art.67 comma 2 lettera b) - dichiarazione congiunta 5	€ 6.022,38	6022,38 (da anno 2019)
Risorse stabili escluse dal limite CCNL 2019/2021 art.79 comma 1 e 1 bis		
Incremento art.79 comma 1 lettera b) - €84,50 a dipendente al 31/12/2018 -	€ 6.086,35	
Differenziali progressioni economiche orizzontali art.79 comma 1 lettera d) CCNL 16.11.22 tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi (01.01.2021)	€ 7.320,82	
Differenziali B3- B1 e D3-D1 art.79 comma 1 bis del CCNL 16.11.2022. Importo annualizzato calcolato considerando i dipendenti al 01.04.2023. i part time temporanei sono calcolati per intero. Nell'utilizzo saranno tolti per intero per 2023 solo da 01.04.2023	€ 14.239,22	

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART.23 COMMA 2	€ 40.077,48
TOTALE RISORSE STABILI	370.497,62 €

art.67 comma 3
PARTE VARIABILE

Risorse variabili soggette al limite	
Sponsorizzazioni nuove conv.ni acc.collaborazione ecc. art.43 L449/1997 art.67 co.3 lett.a) se attività ordinariamente rese	
Risparmi da piani di razionalizzazione art.67 comma 3 lettera b)	
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) ICI	
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) incentivi funzioni tecniche (2016/2017)	
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) avvocatura interna	
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) art.53 comma 7 del D.lgs 165/2001	
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c)	
Frazioni di r.a anno precedente art.67 comma 3 lettera d)	
messi notificatori art.67 comma 3 lettera f)	
Risorse personale addetto alle case da gioco - art.67 comma 3 lettera G)	
1,2% monte salari dell'anno 1997 - art.67 comma 3 lettera h)	
Obiettivi del piano delle performance- art.67 comma 3 lettera K)	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART.23 COMMA 2	€ -

Risorse variabili NON soggette al limite	
Economie fondo anno precedente - articolo 68 comma 1 - solo provenienti da parte stabile (art.67 comma 1 e comma 2)	
Economie fondo straordinario confluite - art.67 comma 3 lettera E)	€ 26.245,58
Sponsor.ninuoove conv.ni acc.collaborazione ecc. art.43 L449/1997- art.67 c.3 lettera A) - attività non ordinariamente rese	
Risparmi da piani di razionalizzazione art.67 comma 3 lettera B) - Corte dei Conti sez.Autonoi-mie n.34/2016	
Art.79 comma 3 CCNL 16.11.2022 per l'anno 2022	€ 2.751,17
Art.79 comma 3 CCNL 16.11.2022 per l'anno 2023	€ 2.751,17
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) Progettazioni interne D.lgs 163/2006	
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) Avvocatura interna	
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) Incentivi per funzioni tecniche D.lgs 50/2016 (dal 2018)	
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) - Art.53 comma 7 del D.lgs 165/2001	
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) ISTAT	
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) ENTRATE	
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART.23 COMMA 2	€ 31.747,92

TOTALE RISORSE VARIABILI € 31.747,92

TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE € 330.420,14

TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE € 71.825,40

TOTALE COMPLESSIVO FONDO € 402.245,54

DECURTAZIONI

	ANNO 2023	ANNO 2016
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 402.245,54	€ 374.645,95
DI CUI : TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	€ 330.420,14	€ 347.391,51
DI CUI : TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 71.825,40	€ 27.254,44
DECURTAZIONI		
DECURTAZIONE CONSOLIDA - SECONDA PARTE ART.9 COMMA 2 BIS D.L.78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	-€ 30.047,78	-€ 30.047,78
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART.4 DEL D.L. 16/2014)		
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ARTICOLO 40 COMMA 3 QUIN-QUIES DEL D.LGS 165/2001)		
ALTRE DECURTAZIONI		
TOTALE DECURTAZIONI	-€ 30.047,78	-€ 30.047,78
TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	€ 372.197,76	€ 344.598,17
EVENTUALE DECURTAZIONE FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART.23 COMMA 2 - D.LGS 75/12	-€ 14.096,96	(vedi tab verifica finale)
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	€ 358.100,80	

fondo straordinari anno 2023 € 65.200,00
fondo elevata qualificazione 2023 (posizioni organizzative) € 32.436,40



 PZ MR



In merito all'utilizzo si concorda quanto segue:

Art. 11

Progressioni economiche all'interno delle Aree anno 2023

Si prevede uno stanziamento presunto di € 15.000,00 o comunque tale da permettere il passaggio del 50% degli aventi diritto relativamente ad ogni categoria nel limite delle risorse disponibili.

Art. 29

Indennità condizioni di lavoro anno 2023

L'importo giornaliero è stabilito in € 2,00

1- Indennità maneggio valori anno 2023

L'indennità viene erogata secondo i valori della seguente tabella:

Importo valore medio mensile maneggiato	Indennità €/giorno
Fino a 250€	0€
Da 251€ a 800€	1,00€
Da 801€ a 1.600€	1,30€
Oltre 1.600€	1,55€

Art. 31

Indennità per specifiche responsabilità anno 2023

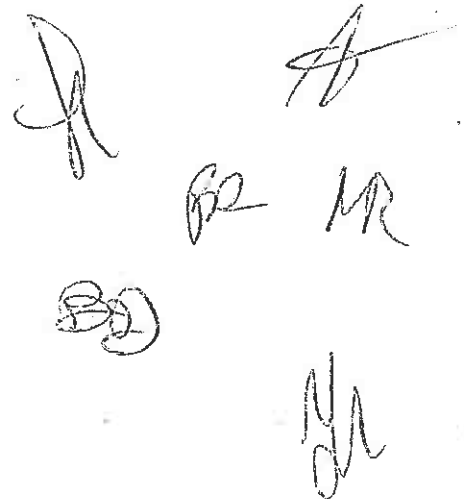
Si prevede uno stanziamento di € 9.800, comprensivo dell'indennità di funzione attribuibile al personale della polizia locale.

In aggiunta, per l'indennità di ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale si prevede l'importo fisso annuo di € 300 per ciascun incaricato. (€ 1.800,00)

Art. 36

Indennità di servizio esterno anno 2023

L'importo giornaliero è stabilito in € 2,00

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a loose cluster. The signatures are stylized and vary in complexity, including what appears to be a large 'A' or 'H' shape, a signature starting with 'B', and several other less distinct marks.

UTILIZZO FONDO ANNO 2023	
RISORSE	€ 358.100,80
Risorse fisse	€ 340.449,84
b) progressioni economiche	€ 145.000,00
c) Indennità di comparto art.33 ccnl 16 ott.03	€ 33.000,00
<i>primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).</i>	€ 882,11
accantonamento ap	
totale utilizzo risorse stabili	178.882,11
risorse stabili ancora disponibili	€ 161.567,73
risorse ancora da distribuire	€ 179.218,69
d) indennità di turno	€ 14.500,00
e) indennità condizione lavoro rischio	
	€ 5.500,00
f) maneggio valori	
provvisorio stimato provvisorio	€ 500,00

g) reperebilità	€ 150,00
i) indennità particolari posizioni	
Fruiscono della indennità le posizioni: Bino Massimo	€ 774,69
indennità servizio esterno di polizia locale stimata	€ 2.600,00
Indennità di ufficiale di anagrafe, stato civile, elettorale	€ 1.800,00
h) indennità condizioni lavoro disagio	€ 5.500,00
responsabilità di secondo grado stimata	€ 9.800,00
Compensi incentivanti Entrate	
Compensi Istat	
incentivi funzioni tecniche	
o) produttività individuale e collettiva	€ 138.094,00
art.2 c.11 L. 24/12/07 n.24 per ufficiali di anagrafe	
totale utilizzo fondo	€ 358.100,80
differenza	€ -

R

80

Pa

11

MA

n) fondo per le posizioni organizzative alta professionalità Gatti (6500) Possi (8757) , Rossi (5000) Vergerio (7500) .	€ 32.436,40

Omegna, 27/12/2023

Cgil:

Monaco Federica

Federica Monaco 28/12/2023

Rainone Corrado

Cisl:

Gavinelli Mauro

Uil:

Bronzetti Denise

Denise Bronzetti

Delegazione trattante di parte datoriale

Segretario Comunale:

Dr. Carmen Agostino

Agostino

Dirigenti:

Ing. Polo Roberto

Dr. Gian Mario Riva

Gian Mario Riva

RSU:

Ciocca Vasino Massimo

Gatti Daniela

Grezio Luca

Patruno Alessandra

Alessandra Patruno

Rossi Mauro

Mauro Rossi