

CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL COMUNE DI  
RIVALTA DI TORINO  
**Triennio 2023-2025**

# TITOLO 1

## DISPOSIZIONI GENERALI

### **Art. 1 - Vigenza e sfera di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente (non dirigente) del Comune di Rivalta di Torino e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. 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.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'Ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
3. La sua durata è triennale per gli anni 2023-2025 in considerazione della stipula del nuovo CCNL 2019/2021 in data 16 novembre 2022.
4. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.

### **Art. 2 - Costituzione del fondo risorse decentrate**

1. Il presente contratto concerne l'utilizzo del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, per l'anno 2023, come costituito secondo le risultanze dell'**allegato 1**.

## TITOLO 2

### RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ACCESSORIO

#### **Art. 3 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

**(Art. 7, comma 4, lett. A CCNL 16/11/2022)**

1. Il fondo di cui al precedente articolo per gli istituti contrattuali di cui all'**allegato 2**, è utilizzato, ai sensi dell'art. 80 CCNL 16.11.2022, secondo quanto indicato nei successivi articoli.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 79, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:
  - a) Progressioni economiche all'interno delle aree;
  - b) Indennità di comparto;
  - c) Quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.09.2000 e all'art. 6 del CCNL 05.10.2001;
  - d) Indennità ex VIII livelli.

Ai sensi dell'art. 79 comma 1 bis confluiscono nella parte stabile del fondo i differenziali a carico del bilancio corrispondenti alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a seguito del nuovo sistema di classificazione.

3. Le Parti definiscono i criteri per ripartire, delle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente con risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
5. L'Ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale specifica e nettamente diversa.

6. Le decisioni dei Dirigenti di Settore e/o Responsabili di servizio, nella gestione delle risorse e dei benefici previsti nei contratti collettivi, devono ispirarsi ai principi di correttezza, buona fede e di ragionevolezza.

7. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché agli altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati in favore del personale a tempo parziale in misura frazionata o non direttamente proporzionale al regime dell'orario adottato.

#### **Art. 4 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

##### **(Art. 7, comma 4, lett. B CCNL 16/11/2022)**

1. I premi correlati alla performance individuale per il personale non titolare di EQ sono attribuiti in applicazione del sistema di valutazione della performance approvato con DGC n. 61 del 20.04.2021, parametrando la valutazione complessiva del dipendente, nella misura del 70%, con riferimento alla performance organizzativa e, nella misura del 30% con riferimento alla performance individuale.

2. La somma spettante a titolo di premio per performance individuale viene calcolato in modo proporzionale al punteggio della valutazione singolarmente ottenuto.

3. La valutazione della presenza in servizio concorre nel calcolo per la determinazione del premio di cui sopra, secondo i seguenti criteri:

- il personale con rapporto a tempo parziale partecipa alla distribuzione del fondo destinato alla produttività in proporzione alla percentuale del proprio orario di servizio;
- il personale di nuova assunzione, compreso quello a tempo determinato, partecipa alla distribuzione del fondo in rapporto al periodo di servizio effettuato, a condizione che sia almeno pari a 6 mesi;
- il personale cessato durante l'anno che abbia prestato servizio per almeno 6 mesi, percepisce l'incentivo pari ai dodicesimi del totale, corrispondenti ai mesi di servizio;
- sono equivalenti a presenza in servizio: permessi retribuiti al 100%, infortuni per cause di servizio, congedo obbligatorio per maternità, permessi per motivi sindacali non a tempo pieno, ferie e recuperi festività, recuperi lavoro straordinario, assenze per malattia conseguenti gravi patologie.

4. I premi correlati alla performance individuale per il personale titolare di Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative) sono anch'essi attribuiti in applicazione del sistema di valutazione della performance approvato con DGC n. 61 del 20.04.2021, parametrando la valutazione complessiva del dipendente, nella misura del 70%, con riferimento alla performance organizzativa e, nella misura del 30% con riferimento alla performance individuale.

5. Il premio spettante viene calcolato in modo proporzionale al punteggio della valutazione singolarmente ottenuto.

6. I premi correlati alla performance organizzativa per il personale non titolare di EQ sono attribuiti in applicazione del sistema di valutazione della performance approvato con DGC n. 61 del 20.04.2021 che prevede la misurazione del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'Organismo di Valutazione.

#### **Art. 5 – Risorse destinate ai premi correlati alla performance**

1. Nell'ambito dei premi correlati alla performance per il personale non titolare di E.Q. sono individuati per l'anno 2023 le risorse destinate al finanziamento degli obiettivi gestionali di livello generale e settoriale contenuti nel piano dettagliato degli obiettivi per un ammontare complessivo pari a € 122.860,00.

2. L'Amministrazione, ai sensi, dell'art. 79 CCNL 16.11.2022, ha destinato con Deliberazione di G.C. n. 56 del 28/03/2023 la somma complessiva di € 109.968,11, al fine di sostenere gli oneri del trattamento accessorio e incentivante del personale per il conseguimento degli obiettivi anche di mantenimento, definiti nel piano della performance. In particolare, tali risorse sono state destinate al finanziamento dei seguenti obiettivi:

Performance organizzativa (art. 80, comma 2, lettera a) CCNL 16.11.2022):

- a. Progetto sicurezza urbana, miglioramento dei servizi e implementazione della risposta ai cittadini -> **fondo massimo complessivo € 30.000,00**
- b. Progetto sicurezza del territorio -> **fondo massimo complessivo € 4.100,00**
- c. Progetto aggiornamento usi civici -> **fondo massimo complessivo € 3.850,00**
- d. Progetto testo coordinato NdA PRGC -> **fondo massimo complessivo € 1.400,00**
- e. Progetto attività di supporto agli eventi culturali ed a manifestazioni pubbliche diverse -> **fondo massimo complessivo € 7.000,00**
- f. Progetto assistenza alla celebrazione dei matrimoni -> **fondo massimo complessivo € 1.650,00**

- g. Progetto attività di predisposizione, approvazione e monitoraggio del PIAO -> **fondo massimo complessivo € 7.500,00**
- h. attività di analisi, programmazione, coordinamento, logistica e realizzazione degli interventi previsti dal PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) per quanto concerne la "Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo -> **fondo massimo complessivo € 12.540,00**
- i. Servizi demografici in forma digitale-> **fondo massimo complessivo € 5.770,00**
- j. Perfezionamento e completamento dell'informatizzazione delle procedure del servizio istruzione -> **fondo massimo complessivo € 2.890,00**
- k. implementazione digitale dei fascicoli di archivio corrente del servizio commercio-> **fondo massimo complessivo € 1.730,00**

Performance individuale (art. 80, comma 2, lettera b) CCNL 16.11.2022):

Alla performance individuale sono destinate risorse complessive pari ad € 44.317,55. Essa remunera tutto il personale non dirigente e non titolare di incarichi Elevata Qualificazione.

#### **Art. 6 – Differenziazione del premio individuale**

##### **(Art. 81 CCNL 16/11/2022)**

1. Ai dipendenti non titolari di incarichi di Elevata Qualificazione che conseguono valutazioni della performance individuale più elevate è assegnata 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 di criteri selettivi. La maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente sulla base di criteri selettivi.
2. Per il triennio del presente contratto, la maggiorazione suddetta può essere attribuita al dipendente che abbia conseguito una valutazione pari o superiore a 94, in una quota limitata al 10% del personale valutato ed in modo proporzionale alla consistenza dei diversi settori dell'Ente.
3. A parità di punteggio conseguito, l'attribuzione avverrà a favore del più anziano di servizio nella P.A. e nel caso di ulteriore parità, a favore del più anziano di età anagrafica.

## **Art. 7 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle Aree**

### **(Art. 7 comma 4 lett. C e art. 14 CCNL 16/11/2022)**

1. A norma dell'art. 14 CCNL 16.11.2022, la progressione economica all'interno dell'area (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021 che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le parti concordano di non destinare risorse alla progressione orizzontale per l'anno 2023. Per gli anni futuri potranno essere destinate risorse presenti nel Fondo annuale affinché sia garantito il principio della selettività e il riconoscimento ad una quota limitata di dipendenti.
3. I requisiti per poter accedere alla procedura di selezione per le progressioni all'interno delle aree sono le seguenti:
  - a) la condizione che i lavoratori negli ultimi 3 anni, non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica tenuto conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.  
E' inoltre condizione necessaria l'assenza negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento il dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
  - b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area verranno definiti annualmente in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse disponibili per la copertura finanziaria degli stessi;
  - c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva;
  - d) avere ricevuto nel triennio precedente una valutazione positiva;
  - e) essere in servizio nell'ente il 1° gennaio dell'anno di attribuzione;

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva secondo le seguenti percentuali:

- 70 punti massimo saranno attribuiti sulla base della 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;

- 30 punti massimo saranno attribuiti per l'esperienza professionale: 6 per ogni anno di permanenza nella posizione di differenziale economico in godimento;
- Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo di 3 punti alla somma del punteggio ottenuto in applicazione di quanto sopra;
- A parità di punteggio, fino all'esaurimento delle risorse disponibili, per l'assegnazione delle progressioni economiche si adotteranno i criteri qui di seguito elencati nell'ordine seguente:
  - a) il candidato che ha conseguito il nuovo differenziale economico nell'anno meno recente
  - b) il candidato che ha conseguito nella carriera lavorativa un minor numero di progressioni o passaggi differenziali
  - c) il candidato con maggiore anzianità anagrafica.

#### **Art. 8 – Indennità condizioni di lavoro**

##### **(Art. 7 comma 4 lett. D – Art. 70 bis CCNL 21/05/2018 e art. 84 bis CCNL 16/11/2022)**

L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:

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

1. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:

- 1,50 € al giorno

2. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e biologiche;
- b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- 2 € al giorno

3. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa è erogata l'indennità di cui al presente comma solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

<b>Valori trattati Importi maneggiati giornalieri</b>	<b>Indennità €/giorno</b>
Fino a € 49.999,99	1,00
oltre € 50.000,00	1,55

4. La sussistenza delle condizioni che determinano l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro di cui al presente articolo, viene accertata con atto del Dirigente del Settore e/o Responsabile del servizio.

5. La suddetta indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022.

### **Art. 9 - Indennità per Specifiche Responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)**

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di un ruolo che in base all'organizzazione dell'Ente comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari e EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16.11.2022. Può essere erogata anche mensilmente.

2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022.

3. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art 84 CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività svolte dal personale delle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari e EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ:

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in caso di assenza o mancanza del responsabile di posizione organizzativa;
- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati di pari o inferiore categoria;
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.
- Gestione di procedimenti, a rilevanza esterna, di elevata complessità.

4. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Dirigente del Settore e/o Responsabile del servizio, secondo i criteri vigenti, e comunicato al lavoratore. Nel provvedimento di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità, secondo quanto viene riportato nella tabella di cui al punto successivo. Il Dirigente verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

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

6. Il compenso per l'esercizio di specifiche responsabilità può essere riconosciuto fino ad un massimo di € 2.500,00 ad eccezione delle specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed Anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi per le quali si prevede un compenso riconosciuto fino ad un massimo di € 400,00. I compensi in argomento sono determinati in relazione alla seguente graduazione:

<b>PUNTI</b>	<b>COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' - 60 PUNTI</b>
Sino a 60	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
Sino a 55	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc).
Sino a 45	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.
<b>PUNTI</b>	<b>LIVELLO DI AUTONOMIA - 40 PUNTI</b>
Sino a 40	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente
Sino a 35	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo un prassi consolidata.
Sino a 25	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal responsabile del settore di riferimento.

7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- ✓ Determinazione del budget pro-capite;
- ✓ Ripartizione del budget attraverso l'utilizzo della seguente formula:

somma stabilita: 100 X punteggio ottenuto

8. L'indennità viene erogata in rapporto alla presenza in servizio alla quale sono equiparate le assenze considerate dal legislatore come assimilate alla presenza in servizio. Nel caso di incaricati con contratto di lavoro a tempo parziale viene riproporzionata alla durata dell'orario di lavoro settimanale. Per le attribuzioni in corso di anno, l'indennità viene proporzionata ai mesi di servizio.

9. L'indennità di Specifiche Responsabilità, inoltre, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 è finalizzata ad attribuire trattamenti accessori previsti da leggi specifiche e attribuite con atto formale.

10. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore più elevato.

#### **Art. 10 – Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge**

Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità già stabilite:

- per l'ISTAT dalle leggi di settore,
- per l'IMU dall'apposito Regolamento Comunale
- per gli incentivi tecnici in base al Regolamento Comunale tenuto conto degli indirizzi della Corte dei Conti e dell'ANAC

#### **Art. 11 – Indennità di turno**

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 art. 30.

#### **Art. 12 – Indennità di Reperibilità di stato civile.**

##### **(Art. 7 comma 4 lett. I – ART. 24 CCNL 21/05/2018)**

1. L'importo dell'indennità di reperibilità è confermato ad euro 12,00. Detta indennità è riconosciuta ai dipendenti addetti al servizio di stato civile per la durata di ore quattro.

2. Si applica la maggiorazione del 10% prevista dal comma 6 dell'art. 24 del CCNL 24.05.2018.

# TITOLO 3

## PERSONALE POLIZIA LOCALE

### **Art. 13 - Orario di lavoro**

1. Secondo le procedure espletate a suo tempo ai sensi dell'art. 22 CCNL 1.04.1999, l'orario di lavoro per il personale della polizia locale è di 35 ore settimanali.

### **Art. 14 – Pausa pranzo e buono pasto**

#### **(Art. 7 comma 4 lett. AA - ART. 35 COMMA 10 CCNL 16.11.2022)**

1. Il personale assegnato alla polizia locale dell'ente, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, in considerazione anche dell'orario di turnazione, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, sono esonerati dalla pausa di consumazione del pasto, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno.

### **Art. 15 – Indennità di servizio esterno**

#### **(Art. 7 comma 4 lett. E - ART. 100 CCNL 16.11.2022)**

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 e 84 bis CCNL 16.11.2022.

3. L'indennità di cui al presente articolo, è quantificata in € 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno.

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile del Servizio Polizia Locale.

5. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile.

## **Art. 16 – Indennità di funzione**

**(Art. 7 comma 4 lett. W - ART. 97- CCNL 16.11.2022)**

1. In applicazione dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è attribuita un'indennità di funzione al personale di Polizia Locale inquadrato nelle aree degli istruttori, dei funzionari e dell'elevata qualificazione che non sia titolare incarichi di EQ, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio, nella misura massima di € 2.500,00 da corrispondere per dodici mensilità.

2. L'indennità compete per le seguenti attività:

1. Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
2. Coordinamento di funzioni e servizi in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa;
3. Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

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

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile della Polizia Locale, mediante provvedimento scritto. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

## **Art. 17 – Opzione per il personale turnista per attività festiva infrasettimanale**

**(Art. 7 comma 4 lett. AC- ART. 30- CCNL 16.11.2022)**

1. Le parti concordano di prevedere la facoltà per il personale della polizia locale 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 del CCNL 16.11.2022.

**Art. 18 - Norme finali**

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati. Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto si rinvia ai contratti decentrati integrativi preesistenti, nonché ai CCNL del comparto Funzioni Locali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

**SOTTOSCRIZIONE:****Luogo:** Rivalta di Torino**Data:** 15.09.2023

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:</b>		<b>FIRMA</b>
1. Presidente	d.ssa Elisabetta SCATIGNA	Firmato in originale

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:</b>		
<b>SIGLA</b>	<b>NOME E COGNOME</b>	<b>FIRMA</b>
1. <i>C.G.I.L. - FP</i>	Grazia PINTORI	Firmato in originale
2. <i>C.I.S.L. - FP</i>	Roberto MASCOLO	Firmato in originale
3 U.I.L. - FPL	Maurizio CUTAIA	Firmato in originale

<b>RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:</b>	<b>FIRMA</b>
Francesco CORRADO	Firmato in originale
Giancarlo SONCIN	Firmato in originale
Tiziana VARDANEGA	Firmato in originale
Linda PIRRO	Firmato in originale
Chiara TABUSSO	Firmato in originale
Francesca SALVATI	Firmato in originale
Francesca BASILE	Firmato in originale