



Città di ASTI

Delegazione Trattante
Area Personale

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2024 – 2026

Il giorno 8 gennaio 2024 presso la sede comunale di Piazza Catena n. 3, si sono incontrate la Delegazione trattante del Comune di Asti e le rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali di categoria F.P. CGIL, FPS CISL, UIL FPL, C.S.A. e la rappresentanza delle RR. SS. UU. del Comune di Asti.

Sono presenti:

- per la delegazione trattante di parte pubblica, regolarmente costituita con D.G.C. n. 499 del 06/12/2022, esecutiva, i Sigg.ri:

Saracco Riccardo	Presidente	<input checked="" type="checkbox"/>
------------------	------------	-------------------------------------

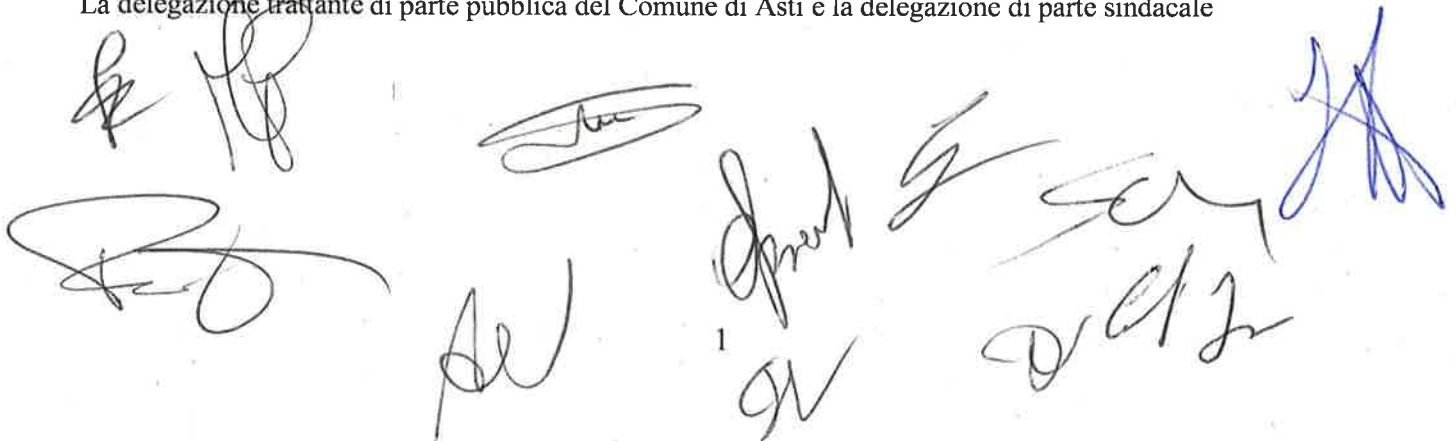
- per la delegazione di parte sindacale, sono presenti i Sigg.ri:

Roberto Gabriele	C.G.I.L.	<input checked="" type="checkbox"/>
Vavalle Rita	C.G.I.L.	<input checked="" type="checkbox"/>
Bullara Salvatore	C.I.S.L.	<input type="checkbox"/>
Cerrato Gianfranco	U.I.L.	<input type="checkbox"/>
Vassallo Antonietta	U.I.L.	<input checked="" type="checkbox"/>
Vaccotto Mirko	C.S.A.	<input type="checkbox"/>

- per le R.S.U., sono presenti i Sigg.ri:

Abele Monique	<input type="checkbox"/>
Berlinghieri Gilberto	<input checked="" type="checkbox"/>
Carniato Giorgio	<input checked="" type="checkbox"/>
Foglia Fabio	<input checked="" type="checkbox"/>
Gatti Marca Michela	<input type="checkbox"/>
Novella Gilda	<input checked="" type="checkbox"/>
Parino Marco	<input checked="" type="checkbox"/>
Pirre Paolo	<input checked="" type="checkbox"/>
Poggio Andrea	<input type="checkbox"/>
Salvai Maria Chiara	<input checked="" type="checkbox"/>
Vercelli Guido	<input checked="" type="checkbox"/>

La delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Asti e la delegazione di parte sindacale





Città di ASTI

Delegazione Trattante
Area Personale

PREMESSO

- che in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito CCNL) relativo al personale del comparto Funzioni Locali;
- che gli indirizzi per la costituzione del fondo e per la contrattazione integrativa per l'anno 2023 sono stati espressi con D.G.C. n. 67 in data 28/02/2023 e nel dettaglio:
 - definizione di puntali "criteri di ripartizione delle risorse disponibili";
 - definizione di criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa;
 - definizione delle procedure per le Progressioni Economiche all'interno delle aree e il numero di differenziali stipendiali attribuibili;si dovrà inoltre garantire:
 - l'adozione di un contratto decentrato normativo scrupolosamente rispettoso della legge e delle disposizioni contenute nel CCNL 2019/2021 vigenti;
 - la previsione di nuove e rinnovate modalità di definizione delle indennità previste dal nuovo CCNL e da questi demandate a livello decentrato;
 - che il contenuto del CCDI non sia in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti, né trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
 - che le materie oggetto di contrattazione non siano trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi da quelli stabiliti dal nuovo CCNL, né avere contenuti difformi dalle disposizioni normative (art. 3 bis D.lgs. 165/2001 introdotto dal D.lgs. 150/2009);
 - che la ripartizione delle risorse decentrate annuali garantisca l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 79 CCNL 16.11.22;
- che la costituzione provvisoria del fondo complessivo per l'anno 2023 è stata adottata con D.D. n. 439 in data 02/03/2023, modificata con D.D. n. 1039 in data 25/05/2023, con D.D. n. 1745 in data 10/08/2023, con D.D. n. 2205 in data 09/10/2023 e con D.D. n. 2574 in data 17/11/2023;

VISTI

I CCNL vigenti, in particolare per le parti oggetto di contrattazione;

Le norme, i decreti e le circolari vigenti;

CONCORDANO QUANTO SEGUE

2



Città di ASTI

Delegazione Trattante

Area Personale

INDICE GENERALE

ARTICOLO	DESCRIZIONE	PAGINA
	TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	
1	Oggetto e obiettivi	4
2	Ambito di applicazione	4
3	Durata, revisione, tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCDI	4
	TITOLO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO	
4	Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili	5-6
	TITOLO III – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI	
5	Principi generali	7
6	Indennità condizioni di lavoro	7-9
7	Indennità per specifiche responsabilità	10-11
	TITOLO IV – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO	
8	Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità	12
	TITOLO V – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	
9	Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)	13
	TITOLO VI – SEZIONE PERSONALE POLIZIA LOCALE	
10	Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)	13-14
11	Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)	14



Città di ASTI

Delegazione Trattante
Area Personale

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito anche CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Asti, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 – Durata, revisione, tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCDI

1. Il presente CCDI ha durata triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2024. Esso sostituisce e **disapplica ogni precedente accordo integrativo trattante le medesime materie sottoscritto anteriormente** alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCDI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa.
4. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, della destinazione e dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. L'applicazione del presente contratto giuridico è vincolata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie sul Fondo decentrato e alla compatibilità con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale del salario accessorio e tenuto conto dei vincoli di cui al CCNL e delle indennità che vengono riconosciute mensilmente.
6. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCDI.

gn
W
fr
me
Spand
el
el h
4



Città di ASTI

Delegazione Trattante
Area Personale

TITOLO II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

Art. 4 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

5



Città di ASTI

Delegazione Trattante
Area Personale

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI



Città di ASTI

Delegazione Trattante
Area Personale

TITOLO III – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 5 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base dei criteri contrattuali, è di esclusiva competenza del Dirigente con proprio atto motivato di cui è data informazione alle parti sindacali.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa. Ogni compenso deve essere giustificato da una fattispecie o da una causale nettamente diversa, conseguentemente la stessa condizione di lavoro, caratterizzata dagli stessi contenuti operativi non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi.
6. La modifica delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è tempestivamente comunicata, a cura del competente Dirigente, al Settore Risorse Umane.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 6 – 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. Per quanto concerne il rapporto tra indennità di rischio e quella per attività disagiate la relativa cumulabilità deve essere esclusa in quanto la condizione di rischio può essere considerata come una fattispecie tipica della più ampia condizione di disagio.
3. Ai dipendenti dell'Area Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed elevata qualificazione che svolgono attività connotate da particolare "**disagio**", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio una indennità erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio nelle attività disagiate.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si



Città di ASTI

Delegazione Trattante
Area Personale

ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

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

Nell'ambito di quanto esplicitato ai punti che precedono, nel Comune di Asti le condizioni di disagio riconosciute risultano essere le seguenti:

Tipologia	
Addetti sportelli demografici, Carte identità elettroniche, URP, TRIBUTI per i periodi di scadenza (16/5-16/6 e 16/11-16/12) (L'indennità in questo caso è riconosciuta anche al personale con contratto a tempo determinato nella misura del 50%)	€ 4,00 al giorno
Sportelli sociali di segretariato e accoglienza	€ 4,00 al giorno
Operatori socio sanitari	€ 4,00 al giorno
Esecutori Asilo nido	€ 4,00 al giorno

L'erogazione avviene in occasione della liquidazione del premio legato alla performance.

4. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

a) Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, una indennità pari a € 4,00 al giorno. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

b) Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza

c) Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; si tratta pertanto di mansioni svolte in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;



Città di ASTI

Delegazione Trattante
Area Personale

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
- d) È fatta salva la concreta valutazione periodica del ricorrere dei presupposti predisposta dall'RSPP e dal medico dell'Ente e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto di esclusiva competenza del Dirigente.
- e) L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente con conguaglio annuale.
5. Si individuano i fattori implicant **maneggio valori** come segue:
- a) Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
- b) L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
- c) Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si stabilisce che l'indennità venga fissata nei seguenti importi:

VALORI PROCAPITE (MEDIA ANNUALE)	INDENNITA' GIORNALIERA
Da 5.000,01 a € 50.000,00	€ 2,50
Oltre 50.000,01	€ 3,00

- d) L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene previa segnalazione del Dirigente competente annualmente in sede di liquidazione delle indennità dell'ultimo bimestre.
- e) È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.



Città di ASTI

Delegazione Trattante
Area Personale

Art. 7 – Indennità per specifiche responsabilità.

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate
2. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al Ccnl 16 novembre 2022), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.
3. Si individuano nello specifico le seguenti fattispecie:
 - specifica responsabilità a personale inquadrati nelle aree Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di Unità Operativa o di EQ;
 - responsabilità di Unità Operativa a personale inquadrato nelle aree Istruttori oppure Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
4. L'istituzione delle Unità Operative con la conseguente nomina del responsabile e l'attribuzione di specifica responsabilità sono regolamentate dall'Ente.
5. Il valore economico che rappresenta l'indennità riconosciuta alle singole fattispecie è pari a:

	Indennità di specifica responsabilità del personale inquadrato nell'Area degli Operatori Esperti	Indennità di specifica responsabilità del personale inquadrato nelle Aree degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Indennità di responsabilità di Unità Operativa
Fascia 1	===	€ 700,00	€ 1.100,00
Fascia 2	€ 400,00	€ 1.000,00	€ 1.500,00

6. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
7. I Dirigenti, nei limiti del budget assegnato per l'istituto in parola, attribuiscono le responsabilità di cui sopra valutando e ponderando, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 - responsabilità di procedimenti complessi;
 - coordinamento di strutture;
 - coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane;
 - concorso alla formazione delle decisioni del Dirigente e/o dell'Elevata Qualificazione;
 - attribuzione di responsabilità di risultato con elevata autonomia sulle modalità per conseguirlo;
 - gestione di rapporti e relazioni anche con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa,
8. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e i contenuti di lavoro per i quali viene individuata la



Città di ASTI

Delegazione Trattante
Area Personale

corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di variazione o revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

9. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
10. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente.
11. Per la fattispecie in esame e per l'Indennità di Funzione, è stanziato un budget di € 70.000,00



Città di ASTI

Delegazione Trattante
Area Personale

TITOLO IV – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 8 - Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dal Dirigente del Settore Risorse Umane su indicazione del Dirigente interessato.
2. Le aree di pronto intervento sono le seguenti:
 - istituti culturali
 - suolo
 - protezione civile
 - scuolabus
 - sistemi informativi
 - Polizia Municipale
 - Teatro
 - Uffici giudiziari
3. Il compenso, da liquidarsi con cadenza bimestrale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 24 del CCNL 2016/2018.
4. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.
5. La definizione dei turni di reperibilità tiene conto del principio di rotazione tra i dipendenti interessati compatibilmente con la professionalità richiesta per l'assolvimento delle attività



Città di ASTI

Delegazione Trattante
Area Personale

TITOLO V –DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 9 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

TITOLO VI – SEZIONE PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 10 – Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera nei seguenti servizi esterni di vigilanza:
 - viabilità (ivi compresi i servizi di rimozione coatta veicoli)
 - motociclisti
 - servizi di pattuglia automontata
 - servizi di annona / decoro
 - infortunistica stradale / P.G.
 - servizi informativicompetete una indennità giornaliera ai sensi dell'art. 100 CCNL 2019/2021.
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 presente articolo, a partire dall'anno 2024, è pari ai seguenti valori giornalieri:
 - giornata lavorativa in orario normale € 4,00
 - turno serale € 5
 - turno notturno € 9
 - interventi TSO che comportano una operatività sul territorio congiuntamente al personale sanitario ai fini di persuadere il paziente e portare ad adempimento il trattamento sanitario stesso € 11Agli Operatori di Polizia Locale in servizio appiedato ed automontato di viabilità, l'indennità è riconosciuta nella misura massima (100%). Limitatamente ai servizi di Annona / decoro, di Infortunistica Stradale / P.G. e Informativi, l'indennità viene corrisposta nella misura dell'87% dell'importo spettante per l'intera giornata.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente in occasione della liquidazione del premio legato alla performance.
5. L'indennità di cui al presenta articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - 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.



Città di ASTI

Delegazione Trattante

Area Personale

6. 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 16 novembre 2022. In particolare si dà atto che l'incremento di euro 1, stabilito dal presente CCDI per tutte le tipologie elencate al comma 3, è finanziato con i proventi derivanti dalle violazioni al Codice della Strada.

Art. 11 – Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente
3. Le fattispecie alle quali il dirigente/responsabile del servizio di Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:
 - responsabilità di procedimenti complessi;
 - coordinamento di strutture;
 - coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane;
 - concorso alla formazione delle decisioni del Dirigente e/o dell'Elevata Qualificazione;
 - attribuzione di responsabilità di risultato con elevata autonomia sulle modalità per conseguirlo;
 - gestione di rapporti e relazioni anche con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa,
4. I criteri per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:
 - a. Commissario Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni
In relazione allo svolgimento di funzioni di coordinamento e controllo per come definite con specifico provvedimento ai sensi dell'art. 7 del presente C.C.D.I. (**Indennità di responsabile di Unità Operativa**);
 - € 1.500,00/annui
 - € 1.100,00/annui
 - b. Ispettore Area degli Istruttori
In relazione allo svolgimento di funzioni di coordinamento e controllo per come definite con specifico provvedimento ai sensi dell'art. 7 del presente C.C.D.I. (**Indennità di responsabile di Unità Operativa**);
 - € 1.100,00/annui
5. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art. 84 del Ccnl 16.11.2022, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità anche nella misura dell'importo attribuito.
6. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
 - b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
 - d. è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;
 - e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
 - f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.



Città di ASTI

Delegazione Trattante
Area Personale

Il Collegio dei Revisori dei conti non ha espresso rilievi.

Con deliberazione numero 3 del 4 gennaio 2024 la Giunta comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva.

Letto, confermato e sottoscritto.

addì lunedì 8 gennaio 2024

Per la Delegazione Trattante
Il Presidente

Per le OO.SS.

CGIL
FP-CGIL
DIL FBL
CISL BULLANA SALVATORE
FIRMAIO DIGITALE

Per la RSU

Guido Verdelli

