

Contratto collettivo integrativo Triennio normativo 2023-2024-2025 e parte economica 2023

CONTRATTO

Il giorno 7 del mese di novembre dell'anno 2023, alle ore 14.30 presso la sede del Comune di Tirano ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

- Besseghini d.ssa Stefania – Segretario Comunale
- Divitini Elena - Responsabile dell'Area Economico Finanziaria
- Lazzarini Rosaria – Responsabile dell'Area Amministrativa

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Presenti:

- Turcatti Michela- C.G.I.L.
- Greco Pierfranco- C.I.S.L.
- Sergi Giuseppe - U.I.L.

R.S.U. nelle persone di:

Presenti:

- Fasolo Vania
- Poloni Simona
- Tentori Massino
- Vesnaver Stefano

ATTESO CHE in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019/2021;

VERIFICATO CHE:

- La composizione della delegazione di parte pubblica è stata individuata con deliberazione di Giunta Comunale n. 159 del 29.11.2022;
- La Giunta con deliberazione n.139 del 17.10.2023 ha provveduto a quantificare la parte variabile del fondo 2023 e ha formulato alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive utili al fine di consentire l'avvio delle trattative con la parte sindacale per la stipula del Contratto Collettivo Integrativo triennio normativo 2023-2025 e parte economica 2023;
- La R.S.U. è stata eletta con le votazioni tenutesi dal 05.04.2022 al 07.04.2022 (Verbale del 07.04.2022);
- I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del contratto nazionale sono stati invitati a partecipare alle trattative;

RICHIAMATI:

- Il Contratto Collettivo Integrativo triennio normativo 2019/2021 e parte economica 2019, sottoscritto dalle parti in data 11.09.2019;
- I successivi CCI parti economiche e da ultimo il CCI parte economica 2022;

RILEVATO CHE il predetto CCI 2019/2021, parte normativa, conserva la sua efficacia sino alla sottoscrizione del presente contratto integrativo 2023/2025.

Handwritten signatures of the representatives of the public administration and the territorial unions, including the name 'Elena Divitini'.

Tutto ciò premesso le parti come sopra costituite stipulano definitivamente il presente Contratto Collettivo Integrativo triennio normativo 2023-2024-2025 e parte economica 2023, del personale non dirigente del Comune di Tirano a seguito dell'autorizzazione della Giunta comunale di cui alla deliberazione n. 147 in data 2.11.2023 e parere favorevole del Revisore dei Conti espresso con verbale n.20 del 30.11.2023.

[Handwritten signatures and initials]

CC

2

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
Art. 1 - OGGETTO E OBIETTIVI.....	5
Art. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA	5
Art. 3 – VERIFICHE DELL’ATTUAZIONE DEL CONTRATTO.....	5
Art. 4 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI	5
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	6
CAPO I – RISORSE PREMIALITA’	6
Art. 5 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE.....	6
Art. 6 - STRUMENTI DI PREMIALITA’	6
CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE APPOSTATE SUL FONDO RISORSE DECENTRATE.....	7
Art. 7 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	7
Art. 8 – CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	7
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLE AREE.....	8
Art. 9 – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE.....	8
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI INDENNITARI.....	10
Art. 10 - CRITERI GENERALI DI RIFERIMENTO PER IL RICONOSCIMENTO DI ISTITUTI INDENNITARI.....	10
Art. 11 - INDENNITA’ PER LE CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-BIS CCNL21.05,2018)	10
ART. 12 - CRITERI PER L’EROGAZIONE DELL’INDENNITA’ PER L’ISTITUZIONE DEL SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITA’	11
ART. 13 - INDENNITA’ PER SPECIFICHE RESPONSABILITA’	11
CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	12
Art. 14 - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	12
CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE.....	13
Art. 15 – DISCIPLINA DELLA DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE.....	13
ART. 16 - CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E PARTICOLARI COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	13
CAPO VII – SEZIONE POLIZIA LOCALE.....	14
ART. 17 - PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA’ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO	14
ART. 18 - INDENNITA’ DI SERVIZIO ESTERNO	14
ART. 19 - INDENNITA’ DI FUNZIONE	14
TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO	15
CAPO I – DISPOSIZIONE APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO	15

ART. 20 - INDENNITA' DI TURNO.....	15
ART. 21 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	15
ART. 22 - INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO.....	16
ART. 23 - PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO.....	16
ART. 24 - SALARIO ACCESSORIO AL PERSONALE A TEMPO PARZIALE.....	16
ART. 25 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO.....	16
ART. 26 - LAVORO SOMMINISTRATO.....	16
ART. 27 - PERSONALE PARZIALMENTE UTILIZZATO DALLE UNIONI DI COMUNI E PER I SERVIZI IN CONVENZIONE.....	16
ART. 28 - CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE.....	17
ART. 29 - LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE.....	17
ART. 30 - ORARIO MASSIMO DI LAVORO SETTIMANALE.....	17
ART. 31 - FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO.....	17
ART. 32 - ORARIO MULTIPERIODALE.....	17
ART. 32 - WELFARE INTEGRATIVO.....	18
ART. 33 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	18
TITOLO IV - RISORSE DECENTRATE ANNO 2023.....	19
CAPO I - COSTITUZIONE FONDO.....	19
ART. 34 - COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023.....	19
CAPO II - UTILIZZO FONDO.....	26
ART. 35 - UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2023.....	26

Sefo On UC PP. Elena Divitina 4

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - OGGETTO E OBIETTIVI

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva sono dettate dall'art. 7 del vigente CCNL 16.11.2022.

Art. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

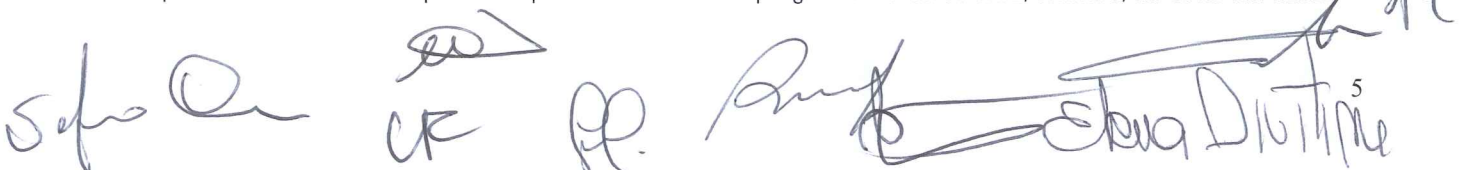
1. Il presente CCI si applica a tutto i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti – e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI ha durata triennale 2023-2025; gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa decorrenza prevista dal presente contratto relativa a specifici istituti normativi ed economici indicati.
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del predetto CCNL.
4. Il presente contratto conserva la propria efficacia giuridica e gli effetti conseguenti fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

Art. 3 – VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

1. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente CCI.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente CCI mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.
3. Nelle diverse sessioni negoziali integrative, in ogni caso, si procede ad una verifica dello stato di attuazione del CCI vigente e delle eventuali criticità gestionali ed applicative che lo stesso ha generato.

Art. 4 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente CCI ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 16.11.2022.



TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

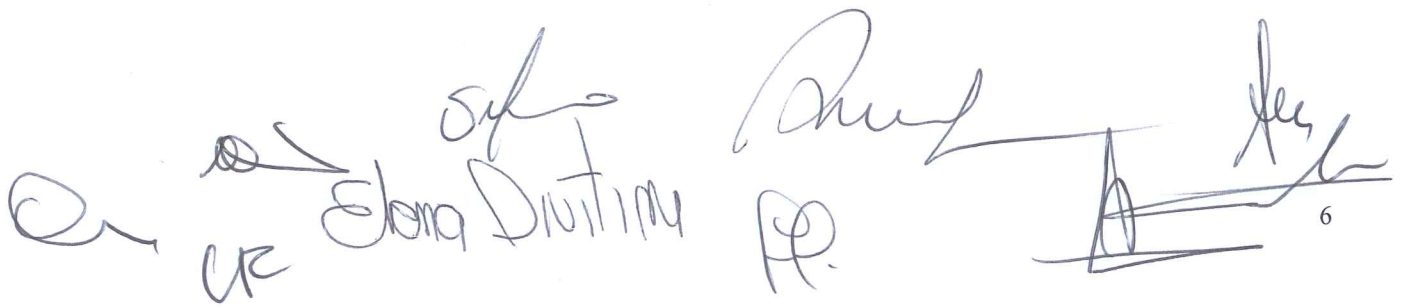
CAPO I – RISORSE PREMIALITA'

Art. 5 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto del Responsabile dell'Area competente in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono annualmente messe a disposizione del Responsabile del Servizio competente, ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate, secondo le specifiche finalità previste dal CCNL ed in presenza delle condizioni e dei presupposti che il contratto collettivo nazionale di lavoro espressamente prescrive.
3. Tale integrazione del fondo è ammessa, nei singoli esercizi, laddove, nel bilancio dell'Ente, sussista la capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso da parte dell'Amministrazione.

Art. 6 - STRUMENTI DI PREMIALITA'

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento al presente CCI (fatte salve eventuali modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
 - a) Premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) Premi correlati alla performance individuale;
 - c) Premio differenziale individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022;
 - d) Progressioni economiche all'interno delle Aree: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, potranno essere previste - nel limite delle risorse effettivamente disponibili e specificamente destinate a tal fine nell'accordo annuale - in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo art. 9;
 - e) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL 21.05.2018 e articolo 84-bis, CCNL 16.11.2022;
 - f) Indennità di turno, ex articolo 30 CCNL 16.11.2022;
 - g) Indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL 21.05.2018;
 - h) Indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84, del CCNL 16.11.2022;
 - i) Indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 97 CCNL 16.11.2022;
 - j) Indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022;
 - k) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL 16.11.2022;
 - l) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16.11.2022).

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. There are also some initials and a small mark.

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE APPOSTATE SUL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 7 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

(art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022)

Le risorse finanziarie annualmente determinate ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 e disponibili per la costituzione del “fondo risorse decentrate” sono ripartite, ai fini dell’applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, 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 e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle 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.

I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un’equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.

Il presente CCI, ai sensi dell’art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, attua i predetti criteri di riparto definendo i valori assoluti, in termini finanziari e per tipologia aggregata di istituti economici al fine di non determinare eccessive rigidità gestionali e organizzative.

A tal riguardo, pertanto, la destinazione economica delle risorse potrebbe articolarsi come segue:

Premialità generale (performance)	18.092,78
Istituti indennitari	64.280,17
Differenziali stipendiali	91.132,13
TOTALE	173.505,08

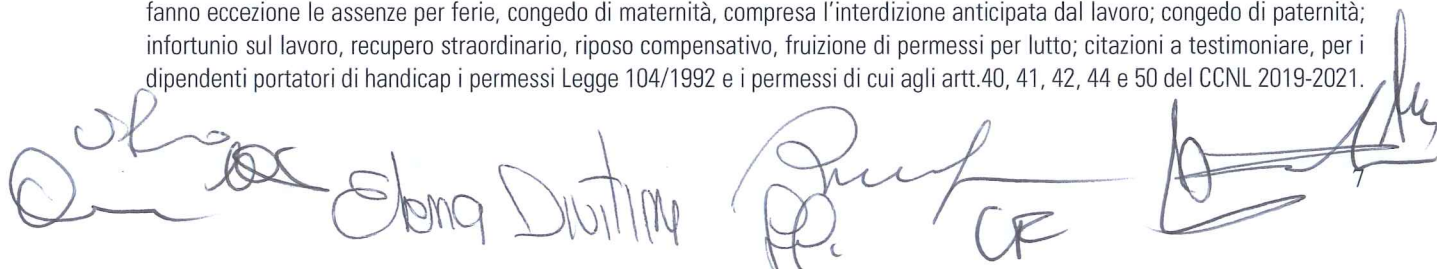
Le parti si danno vicendevolmente atto che le risorse di cui all’art. 45 del D.Lgs. 36/2023 saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell’Ente.

Al finanziamento della performance individuale dovrà comunque essere assegnata una quota pari al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell’art. 80 del CCNL 16.11.2022.

Art. 8 – CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

(art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 16.11.2022)

1. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della vigente metodologia formalmente adottata nell’ambito del sistema permanente di valutazione dell’Ente.
2. Nel caso di inizio o di cessazione dal rapporto di lavoro nel corso dell’anno l’ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell’anno stesso;
3. Nel caso di rapporto di lavoro part-time si opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro prestato;
4. Le assenze dal servizio dei dipendenti non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione della performance, fanno eccezione le assenze per ferie, congedo di maternità, compresa l’interdizione anticipata dal lavoro; congedo di paternità; infortunio sul lavoro, recupero straordinario, riposo compensativo, fruizione di permessi per lutto; citazioni a testimoniare, per i dipendenti portatori di handicap i permessi Legge 104/1992 e i permessi di cui agli artt.40, 41, 42, 44 e 50 del CCNL 2019-2021.



5. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9 – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

(art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL 16.11.2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di inquadramento si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, ad integrazione del trattamento tabellare di Area, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori, per ciascuna Area, previsti dalla Tabella A acclusa al CCNL 16.11.2022, che specifica la misura annua lorda ed il numero massimo di differenziali stipendiali acquisibili, dal dipendente, nell'Area di inquadramento.
2. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal presente CCI, per le parti e le materie ad esso demandati.
3. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili del fondo risorse decentrate effettivamente disponibili ai sensi di cui sopra.
4. La progressione economica di cui al presente articolo avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCI che definisce il numero dei differenziali stipendiali riconoscibili, nell'anno di riferimento, per ciascuna Area, compatibilmente con e nei limiti delle risorse decentrate a tal fine specificamente destinate nell'ambito del CCI.
5. I beneficiari dell'istituto sono individuati, nei limiti di cui sopra, a seguito della formazione di un'apposita graduatoria valutativa di tipo comparativo, formulata in applicazione dei criteri di valutazione ed attuazione di seguito indicati.
6. I criteri per la definizione delle procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, sono come di seguito determinati:

A) REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE VOLTA AL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

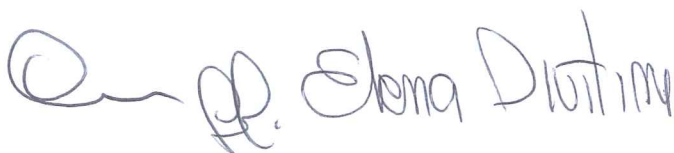
- Assenza di riconoscimento di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni, calcolati tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4 lett. c), il termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4 anni. Ai predetti fini, pertanto, il termine di assenza riconosciuta dell'istituto, ai fini dell'accesso alla presente procedura valutativa, è stabilito in anni 4.
- Assenza negli ultimi due anni, di comminazione di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, all'atto della redazione della graduatoria, siano in corso provvedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale viene spesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva. In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell'esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato.

B) CRITERI DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

La scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100), tenuto conto dell'articolato sistema valutativo definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, come integrato dal presente contratto di secondo livello.

La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata in applicazione dei seguenti criteri di valutazione:

- Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente





in relazione ad una delle annualità. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, inferiore al 40% del totale del punteggio a disposizione;

Punteggi media delle ultime tre valutazioni **MAX 50 PUNTI (per ognuna delle aree contrattuali)**

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata tra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

- **Esperienza professionale**, da intendersi l'esperienza maturata nell'Area contrattuale e nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi, Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, superiore al 40% del totale del punteggio a disposizione;

Punteggio esperienza professionale **MAX 40 PUNTI**

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$\text{Punteggio} = 40 \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area})$

- **Ulteriori criteri** – ultima valutazione individuale;

Punteggi ultima valutazione individuale **MAX 10 PUNTI (per ognuna delle aree contrattuali)**

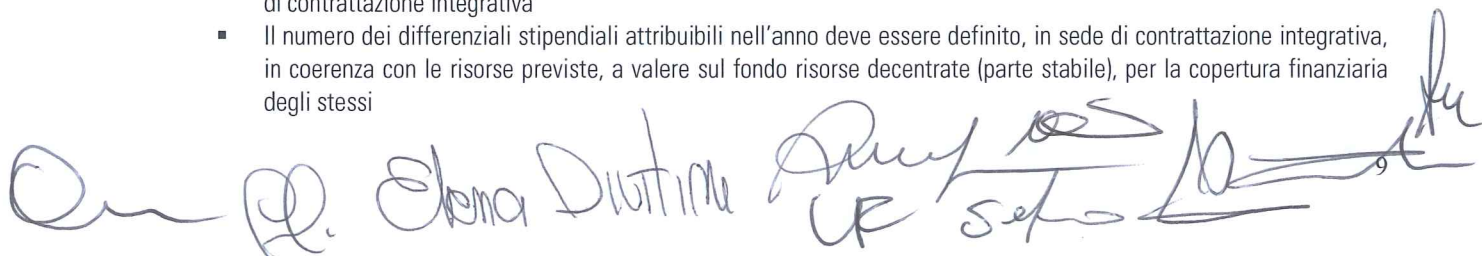
Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione individuale più elevata tra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

- **Criteri di spareggio**

A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- al dipendente con la maggiore età anagrafica;
- al dipendente con titolo di studio superiore rispetto al requisito di accesso dall'esterno.

7. Le procedure finalizzate all'attribuzione del differenziale stipendiale vengono avviate sulla base delle risorse appositamente stanziare per le nuove progressioni economiche, con prelievo dalle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022.
8. Il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto, e che abbia maturato, a tale data, i requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza maturata presso altre amministrazioni.
9. Di norma, entro il mese di novembre il Responsabile del Servizio finanziario e Personale provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei criteri di valutazione sopra concordati. Saranno formate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente.
10. Le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.
11. Costituiscono principi generali in materia di progressioni economiche all'interno delle Aree i seguenti criteri di riferimento:
 - Il numero di differenziali stipendiali che possono essere riconosciuti nell'anno per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione integrativa
 - Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno deve essere definito, in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste, a valere sul fondo risorse decentrate (parte stabile), per la copertura finanziaria degli stessi



- non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale al singolo dipendente per ciascuna procedura selettiva
- i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa formazione della graduatoria di valutazione comparativa dei candidati che concorrono alla procedura selettiva
- la progressione economica costituita dal differenziale stipendiale è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nell'ambito del fondo risorse decentrate
- il differenziale stipendiale è attribuito, agli eventi diritto ed in servizio presso l'Ente, a seguito della formazione della relativa graduatoria, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'applicazione dell'istituto destinando, all'uopo, il relativo finanziamento
- i differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le Aree a seguito di procedure selettive o concorsuali, ferme restando le eventuali prescrizioni di garanzia stabilite dal CCNL
- l'esito della procedura selettiva finalizzata al riconoscimento dei differenziali stipendiali ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'Area.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI INDENNITARI

Art. 10 - CRITERI GENERALI DI RIFERIMENTO PER IL RICONOSCIMENTO DI ISTITUTI INDENNITARI

(art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w) del CCNL 16.11.2022)

1. Con il presente CCI, le parti definiscono condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le aree professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito al presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Responsabile di Servizio che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischi, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno mensile, a cura del competente Responsabile di Area e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Personale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

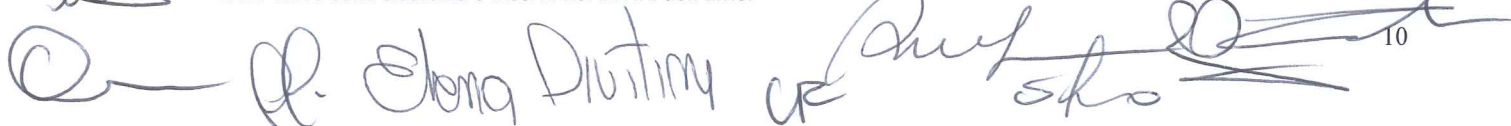
Art. 11 - INDENNITA' PER LE CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-BIS CCNL21.05,2018)

(art. 7, comma 4, lett. d) del CCNL 16.11.2022)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.

Attività esposte a situazione di rischio

1. Si individuano i fattori rilevanti il rischio di seguito elencati e comunque i rischi così come definiti dal D.Lgs. n. 81/2008 testo unico sulla sicurezza e inseriti nel D.V.R. dell'Ente:



- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc. anche non permanenti.
- Esposizione a rischio di precipitazione e urto.
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'indennità di rischio viene riconosciuta e corrisposta al personale appartenente all'Area Lavori Pubblici con profilo professionale di Collaboratore tecnico-manutentivo area degli Operatori Esperti, con esclusione del coordinatore.

2. Il valore dell'indennità giornaliera per il personale di cui sopra è determinata in €. 1,00 per ciascuna giornata di presenza effettiva al lavoro (timbratura).
3. La nuova disciplina trova applicazione a far data dal 1° gennaio 2024.

Attività esposte a situazione di disagio

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazione del singolo.

Non ricorre la fattispecie.

Attività che comportano il maneggio di valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Si ritiene di corrispondere l'indennità di maneggio valori esclusivamente all'economista comunale. La misura dell'inde giornaliera viene determinata in € 1,20 per ciascuna giornata di presenza effettiva al lavoro.

La liquidazione dell'indennità è effettuata a consuntivo, semestralmente, in base alle giornate di effettiva presenza in servizio (timbratura) desunte dal rilevatore delle timbrature

2. La nuova disciplina trova applicazione a far data dal 1° gennaio 2024.

ART. 12 - CRITERI PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' PER L'ISTITUZIONE DEL SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITA'

(art. 7, comma 4, lett. i) e k), del CCNL 16.11.2022)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento (Servizio Sicurezza) è disposta dall'Ente secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessitino di interventi effettuabili anche al di fuori dell'ordinario orario di servizio.
2. Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi, di norma, mensilmente, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.

Non ricorre la fattispecie

ART. 13 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità prevista dall'art.84, comma 1, del CCNL 16.12.2022 viene erogata annualmente, ai dipendenti cui sono state conferite con atto formale le specifiche responsabilità nonché a quelli che svolgono compiti legati alle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale e archivistico informatico.
2. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità ed il cui contenuto di rischio giuridico sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o regolamento, nonchè alle posizioni di lavoro cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'Ente

3. Ogni P.O./E.Q. concorda con il Segretario Comunale le possibili designazioni da effettuare con proprio provvedimento.

Importo indennità:

indennità art. 84 - CCNL 16.11.2022	somma
Istruttore Direttivo Bibliotecario	€ 1.500,00
Collaboratore tecnico manutentivo	€ 1.032,91
Totale	€ 2.532,91
Istruttore amministrativo-Ufficiale Stato Civile	€ 300,00
Istruttore amministrativo-Ufficiale Stato Civile	€ 300,00
Istruttore amministrativo-Ufficiale Stato Civile	€ 300,00
Istruttore amministrativo-Ufficiale Stato Civile	€ 216,66
Istruttore amministrativo-Archivista informatico	€ 300,00
Totale	€ 1.416,66

4. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata in unica soluzione presumibilmente entro il mese di giugno dell'anno successivo.
5. La nuova disciplina trova applicazione a far data dal 1° gennaio 2024.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 14 - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16.11.2022)

ART. 14.1 – Compensi di cui all'art.43 della legge 449/1997:

Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto explicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 1.4.1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5.10.2001, si riferiscono a contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali e confluiscono nella parte variabile del fondo soggetta al limite di cui all'art.23, comma 2, d.lgs. n.75/2017, essendo relative ad attività ordinariamente rese.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti interessati in unica soluzione indicativamente entro il mese di giugno dell'anno successivo sulla scorta del rendiconto presentato dal Comandante della P.L., in base alla vigente disciplina approvata con deliberazione della Giunta Comunale n.43 del 23.3.2011.

ART. 14.2 – Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g) del CCNL 16.11.2022:

- I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016) e art.45 del D.Lgs. n.36/2023;
 - Contributi ISTAT per attività censuaria (art. 70 ter CCNL 21.5.2018).

- Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti di normazione degli istituti, con atto della PO/EQ competente.

CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

Art. 15 – DISCIPLINA DELLA DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

(art. 7, comma 4, lett. ae), del CCNL 16.11.2022)

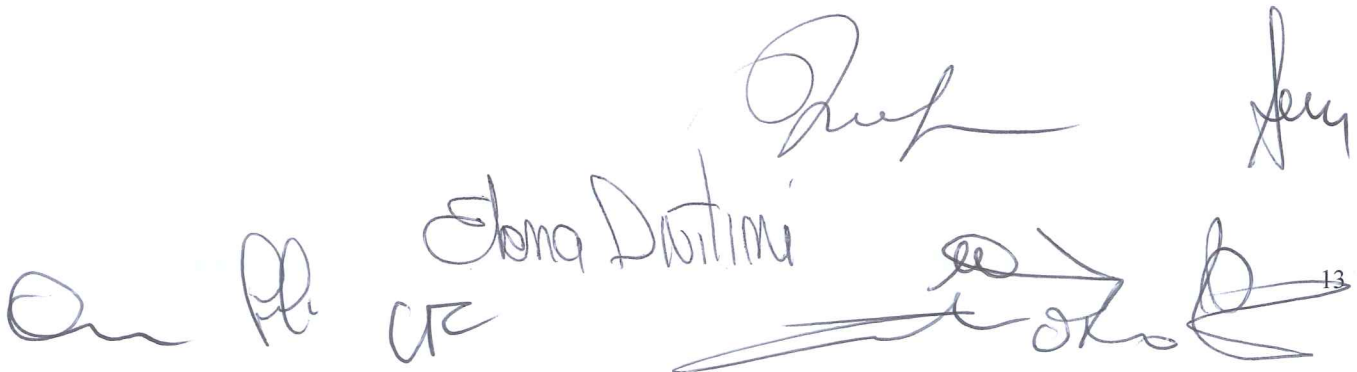
- In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - La misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale, valutato positivamente sulla base del sistema di valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per valutazione positiva si intende una valutazione pari o superiore alla sufficienza.
 - La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 20% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'Ente.
 - Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria in base alla valutazione della performance individuale dell'anno di riferimento. In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento.

ART. 16 - CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E PARTICOLARI COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

(art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 16.11.2022)

- Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e particolari compensi aggiuntivi previsti dall'art. 20 c. 1 lettera h) del CCNL 16.11.2022 dovuti alle medesime posizioni.
- Viene prevista una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Riduzione indennità di risultato
da €. 200,00 a €. 1.500,00	2%
da €. 1.500,01 a €. 3.000,00	5%
da €. 3.000,01 a €. 5.000,00	8%
da €. 5.000,01 a €. 7.000,00	10%
da €. 7.000,01 a €. 10.000,00	15%
oltre €. 10.000,01	20%



CAPO VII – SEZIONE POLIZIA LOCALE

ART. 17 - PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO

(art. 56-ter del CCNL 21.05.2018)

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - Articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - Articolo 56-ter del CCNL 21.5.2018;
 - Articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - Articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
2. Il riconoscimento economico, al presente titolo, è effettuato sulla base dei seguenti criteri generali:
 - a) I servizi a favore di privati vengono svolti esclusivamente fuori dall'orario di servizio, con prestazione di lavoro straordinario, purché la prestazione di lavoro straordinario non interferisca con l'ordinato e regolare funzionamento del servizio cui l'operatore è addetto e che, pertanto, il singolo dipendente assicuri, comunque, l'assolvimento dell'orario del turno di lavoro ordinario, nel rispetto del quadro normativo vigente;
 - b) Il lavoro straordinario prestato dal personale è remunerato nel rispetto di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Regioni-Autonomie Locali e nei limiti e nell'osservanza delle vigenti norme in materia;
 - c) La prestazione in orario straordinario è prioritariamente resa mediante adesione volontaria da parte del personale appartenente al servizio di polizia locale, assicurando pari opportunità di adesione a tutti indistintamente gli operatori, senza possibilità di scelta individuale, fermo restando che, in assenza di un'adeguata adesione volontaria, provvederà, al riguardo, il Responsabile di servizio con apposite disposizioni organizzative.

ART. 18 - INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO


(art. 7, comma 4, lett. e), del CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità, prevista dall'art. 100 del CCNL 16.11.2022, viene erogata al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio svolto nel medesimo turno.
3. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2 e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
4. Il Responsabile del Servizio Sicurezza comunica, con cadenza mensile, all'ufficio personale il personale dipendente avente diritto all'indennità di cui al presente articolo.
5. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata di assenza.
6. La misura dell'indennità giornaliera viene determinata in €. 2,00.
7. La nuova disciplina trova applicazione a far data dal 1° gennaio 2024.

ART. 19 - INDENNITA' DI FUNZIONE

(art. 7, comma 4, lett. w), del CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità di funzione per gli addetti di polizia locale può essere riconosciuta al personale inquadrato nell'Area Istruttori o nell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, non incaricato di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 può essere riconosciuta al personale di Polizia Locale cui sono state conferite con atto del Responsabile del Servizio Sicurezza le funzioni di Vice-comandante (Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione).
3. L'importo dell'indennità viene determinato in €. 1.500,00 annui.
4. La presente trova applicazione dal 1° gennaio 2024





TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONE APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

ART. 20 - INDENNITA' DI TURNO

(art. 7, comma 4, lett. l) z e ac), del CCNL 16.11.2022)

- In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2 e 4 del CCNL 16.11.2022 le parti concordano che:
 - Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
- In relazione all'art. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL 16.11.2022 le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
 - Dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
 - Dipendenti di cui il coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - Separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.
- In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL 16.11.2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal Responsabile del Servizio Sicurezza, fino ad un massimo di 12;
- In relazione all'articolo 30, comma 5, lett. d) e 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 16.11.2022, le parti concordano sulla facoltà riservata ai solo 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 turno spettante. 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.

ART. 21 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

(art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 16.11.2022)

- La determinazione della retribuzione di risultato del personale titolare di un incarico di EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ.
- Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime EQ.
- La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di EQ quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.
- La stessa viene ripartita proporzionalmente all'indennità di responsabilità assegnata ad ogni EQ al fine di definire la disponibilità pro-capite. Tale disponibilità viene attribuita secondo la valutazione:
 - Valutazione dal 95% al 100% = intera disponibilità pro-capite;
 - Valutazione < alla sufficienza = nessuna assegnazione della indennità;
 - Valutazione di varie % = assegnazione pari alle % stesse.
- Per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim.





6. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle EQ non erogate nell'anno di competenza, non possono essere rinviate all'anno successivo o incrementare il fondo per le risorse decentrate (in conformità alle indicazioni dell'ARAN).
7. I risparmi che si dovessero avere sulle retribuzioni di posizione non assegnate nell'anno di riferimento incrementano il fondo per l'attribuzione della retribuzione di risultato del medesimo anno.

ART. 22 - INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO

(art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 16.11.2022)

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 di 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 sezione negoziale.

ART. 23 - PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

ART. 24 - SALARIO ACCESSORIO AL PERSONALE A TEMPO PARZIALE

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 5 in misura proporzionale al regime adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente CCI.

ART. 25 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

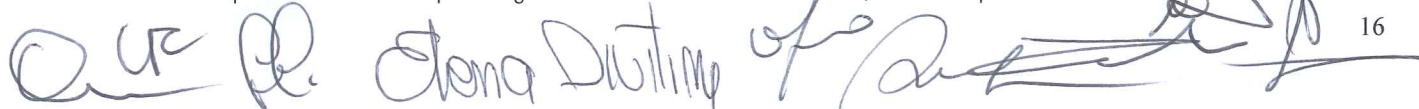
1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente CCI, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.

ART. 26 - LAVORO SOMMINISTRATO

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente CCI.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni di servizio nell'arco dell'anno solare.

ART. 27 - PERSONALE PARZIALMENTE UTILIZZATO DALLE UNIONI DI COMUNI E PER I SERVIZI IN CONVENZIONE

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 22 e 23 del CCNL 16.11.2022, cui si fa espresso rinvio.



2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 22, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 23, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

ART. 28 - CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

(art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 16.11.2022)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area contrattuale al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative/EQ.
2. Non si ritiene di elevare ulteriormente il suddetto contingente.

ART. 29 – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

(art. 7, comma 4, lett. o), e s), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione agli artt. 32 e 33 del CCNL 16.11.2022 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
 - a) Il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue;
 - b) Il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 20 ore.

ART. 30 - ORARIO MASSIMO DI LAVORO SETTIMANALE

(art. 7, comma 4, lett. r) del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione agli artt. 29, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, nei seguenti casi:
 - Dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL, e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - Dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge 311/2004;
 - Dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

ART. 31 - FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

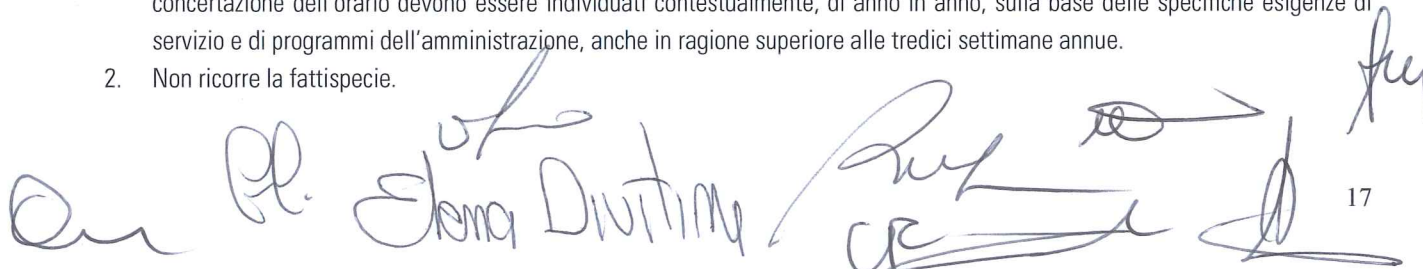
(art. 7, comma 4, lett. p), del CCNL 16.11.2022)

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

ART. 32 - ORARIO MULTIPERIODALE

(art. 7, comma 4, lett. q), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2, del CCNL 16.11.2022, le parti concordano i periodi di maggiore concertazione dell'orario devono essere individuati contestualmente, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e di programmi dell'amministrazione, anche in ragione superiore alle tredici settimane annue.
2. Non ricorre la fattispecie.



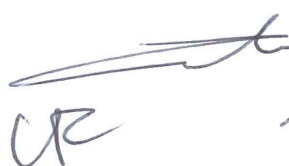
ART. 32 - WELFARE INTEGRATIVO
(art. 7, comma 4, lett. h), del CCNL 16.11.2022)


1. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

ART. 33 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
(art. 7, comma 4, lett. m), del CCNL 16.11.2022)

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



Stefano Diutini

CR







TITOLO IV – RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

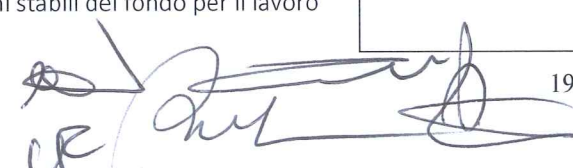
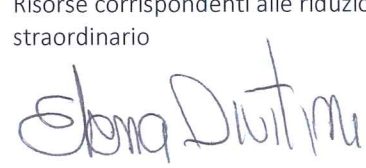
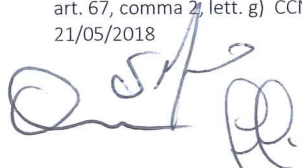
CAPO I – COSTITUZIONE FONDO

ART. 34 – COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

1. Con determinazione del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria n. 624 del 18.10.2023 è stato costituito il fondo risorse decentrate per l'anno 2023.
2. Il fondo 2023 risulta così costituito:

RISORSE STABILI

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI 2023
Art. 79, comma 1, let. a) del CCNL 16.11.2022	a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c) d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018	€ 117.584,87
SPECIFICA ARTICOLI DEL CCNL 21.05.2018		
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	€ 110.634,97
art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	€ 3.577,60
art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	€ 2.964,49
art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	€ 407,81
art. 67, comma 2, lett. d) CCNL 21/05/2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. N. 165/2001	
art. 67, comma 2, lett. e) CCNL 21/05/2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	
art. 67, comma 2, lett. g) CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti alle riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	



Art. 79, comma 1, let. b), del CCNL
16.11.2022

un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 6

€ 3.464,50

Art. 79, comma 1, let. c) del CCNL
16.11.2022

risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale

Art. 79, comma 1, let. d) del CCNL
16.11.2022

di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data

€ 2.631,04

Art. 79, comma 1-bis del CCNL
16.11.2022

a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'inere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3

€ 4.587,80

EVENUTALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedente, ecc.)

TOTALE PARTE STABILE € 128.268,21

EXTRA TETTO € 17.225,43

SOGGETTO A LIMITE € 111.042,78

RISORSE VARIABILI

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI 2023
Art. 79, comma 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022	a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c) d), f), g), k) del CCNL 21 maggio 2018	€ 23.176,48
SPECIFICA ARTICOLI DEL CCNL 21.05.2018		
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti dall'applicazione dell' art. 43 della legge n. 449/97. anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001	€ 9.136,00
art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risparimi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA	
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	€ 4.000,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di leggi per incentivi - compresi progettazioni ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs. N. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incenviti - compresi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compresi recupero evasione ICI art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. N. 446/1997	

art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs. N. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016 e art. 45 D.Lgs. 36/2023	€ 10.000,00
art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	€ 40,48
art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi di spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)	
art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	
art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)	
art. 79, comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2022	Incremento contrattabile fino all'1,2% del monte salari anno 1997	
art. 79, comma 2, lett. c) CCNL 16/11/2022-art.8 comma 3 D.L. 13/2013	Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 56 quater comma 1 lettera c) del CCNL 21.05.2018 - PNRR	€ 5.531,75
art. 79, comma 2, lett. c) CCNL 16/11/2022		
art. 79, comma 2, lett. d) CCNL 16/11/2022	delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999	€ 4.485,13

art. 79, comma 3 CCNL
16/11/2022

In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 264/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di misura complessivamente non superiore allo 0,22 percento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL - Quota incrementi di competenza anno 2023.

€ 1.603,73

art. 79, comma 5 CCNL
16/11/2022

Le quote relativi agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum nel fondo relativo all'anno 2023

€ 8.532,73

art. 80, comma 1, ultimo periodo
lett. d) CCNL 16/11/2022

TOTALE PARTE VARIABILE € 43.329,82

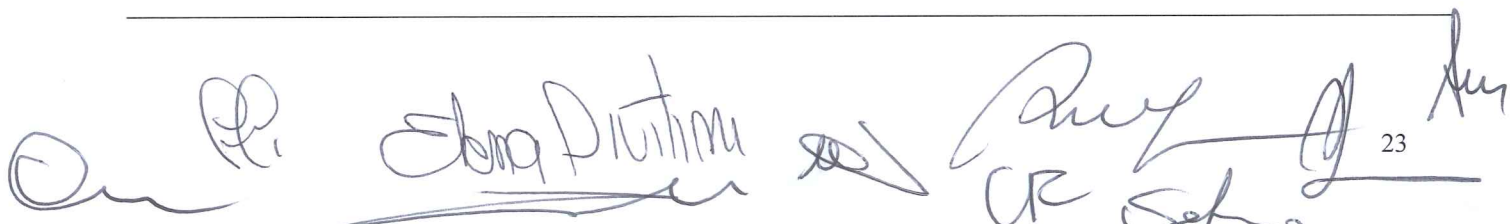
EXTRA TETTO € 34.153,34

SOGGETTO A LIMITE € 9.176,48

art. 33 del D.L. n. 34/2019


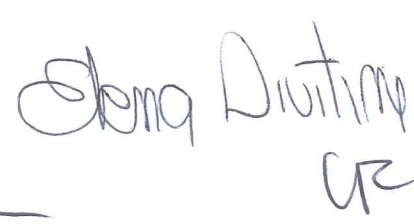

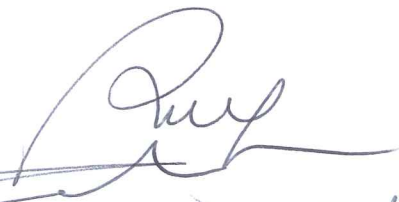



Quota d'integrazione del fondo a seguito dell'incremento del personale in servizio rispetto a quello in servizio al 31.12.2018. Calcolo della quota media pro-capite di salario accessorio e sua applicazione al numero di dipendenti superiore a quello in servizio alla data di cui sopra.

€ 1.907,05



RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO

	TOTALE PARTE STABILE	€	128.268,21
	DI CUI EXTRA TETTO	€	17.225,43
	TOTALE PARTE VARIABILE	€	43.329,82
	DI CUI EXTRA TETTO	€	34.153,34
	TOTALE FONDO ANNO 2023	€	171.598,03
	TOTALE FONDO SOGGETTO A LIMITE	€	120.219,26
	TOTALE FONDO SOGGETTO A LIMITE+ADEGUAMENTO FONDO	€	122.126,31

LIMITI AL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Si precisa che ai fini della determinazione del tetto massimo di spesa per il finanziamento del trattamento accessorio del personale (art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017) le risorse del fondo di produttività del personale non dirigenziale, sono state sommate a quelle stanziare in bilancio per remunerare la retribuzione accessoriosa delle posizioni organizzative e del Segretario Comunale, determinando un unico "monte risorse" da sottoporre a calmierazione:



	ANNO 2016	ANNO 2023
Fondo produttività al netto dei compensi esclusi e adeguamento del limite	120.766,79	122.126,31
Fondo straordinari	11.390,18	11.390,18
Budget P.O. al netto dei compensi esclusi e adeguamento del limite	67.020,67	68.005,28
TOTALE	199.177,64	201.521,77
Segretario Comunale	19.562,92	16.394,67
TOTALE GENERALE	218.740,56	217.916,44

Ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 "Decreto Crescita", convertito con modificazioni dalla L. 58/2021, il limite del trattamento economico accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo 27 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. E' fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018 (D.M. 17 marzo 2020).

QUOTA MEDIA PRO-CAPITE

(parere prot. n. 12454 del 15.01.2021 Ragioneria Generale dello Stato)

fondo 2018	122.730,59
budget P.O. 2018	67.357,05
totale 2018	186.087,64
n. dipendenti al 31/12/2018	39,47
QMP - da applicare a nuove unità assunte	4.714,66

Quota media su fondo (122.730,59/186.087,64) 65,95% Incremento su Fondo  3.109,32
 Quota media su P.O. (63.357,05/186.087,64) 34,05% Incremento su P.O.  1.605,34

Il personale che si presume essere in servizio nell'anno 2023, salvo verifiche da effettuare a consuntivo, è superiore a quello rilevato al 31.12.2018 (0,613) e pertanto il limite anno 2016 verrà così adeguato:
 € 4714,66 X 0,613 = 2.891,66 di cui € 1.907,05 sul fondo contrattazione dipendenti ed € 984,61 su retribuzione di risultato P.O./E.O.

Il limite ex art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017 per l'anno 2023, così come rideterminato ai sensi dell'art.33, comma 3, del D.L. n.34/2019 e s.m.i., verrà calcolato a consuntivo in base alle effettive assunzioni ed alle cessazioni intervenute nel corso del medesimo anno, questo potrà comportare la necessità di una decurtazione del fondo per le risorse decentrate e/o delle risorse per le P.O./E.O. per l'anno 2023 a valere sulle risorse dell'art.11 del contratto integrativo.



CAPO II – UTILIZZO FONDO

ART. 35 -UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2023

RISORSE STABILI € 130.175,26

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI 2023
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Differenziali stipendiali a regime	€ 75.282,14
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Indennità di comparto	€ 20.394,59
art. 80, comma 2, lett. j) CCNL 16/11/2022	Differenziali stipendiali	€ 15.850,00
art. 80, comma 2, lett. d) CCNL 16/11/2022	Indennità di turno	€ 13.000,00
art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022	Premi correlati alla performance organizzativa	€ 5.648,53

Elena Di Bittoni
5/2/23 CR

[Signature]
[Signature]
[Signature]

DIFFERENZIALI STIPENDIALI A REGIME

<i>Aree</i>	<i>Personale dipendente</i>	Posizione economica	<i>Trattamento posizione economica di sviluppo (compresa 13^a mensilità)</i>
Funzionari	ex CATEGORIA D3		
	n. 1	D3/D6	€ 6.873,86
	ex CATEGORIA D		
	n. 2	D/D6	€ 15.557,64
	n. 2	D/D5	€ 12.192,08
	n. 1	D/D3	€ 3.260,33
	n. 3	D/D2	€ 2.967,25
Istruttori	ex CATEGORIA C		
	n. 2	C/C5	€ 5.418,80
	n. 9	C/C4	€ 16.825,31
	n.3	C/C3	€ 3.341,13
	n. 6	C/C2	€ 3.209,10
Operatori Esperti	ex CATEGORIA B3		
	n. 1	B3/B7	€ 2.401,38
	n. 1	B3	€ 421,84
	n. 1	B3/B6	€ 1.143,65
	ex CATEGORIA B		
	n. 2	B/B2	€ 544,88
	n. 1	B/B3	€ 1.124,89
			€ 75.282,14

INDENNITA' DI COMPARTO

unità dipendenti	area	Indennità di comparto complessiva anno 2023	
		risorse decentrate	risorse di bilancio
n. 9	operatori esperti	€ 3.344,52	€ 350,62
n. 25	istruttori	€ 12.355,07	€ 1.293,32
n. 9	funzionari	€ 4.695,00	€ 495,00
		€ 20.394,59	€ 2.138,94

INDENNITA' DI TURNO

Per l'anno 2023 le risorse a tal fine destinate ammontano ad €.13.000,00

DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Per l'anno 2023 le risorse a tal fine destinate ammontano ad €. 15.850,00

Area	n. dipendenti aventi diritto	importo differenziale	n. differenziali	Costo per area
Funzionari	9	1.600,00	4	6.400,00
Istruttori	20	750,00	10	7.500,00
Operatori Esperti	6	650,00	3	1.950,00
Operatori	0	550,00	0	
Totale	35			15.850,00

Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento per l'area Istruttori e l'area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni Speciali, ex articoli 96 e 102 del CCNL 2022.

INDENNITA' DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse stabili per finanziare la performance organizzativa per l'importo pari a € **5.648,53**.

Le parti convengono che eventuali economie che si determineranno nel 2024 sulla parte stabile 2023, potranno essere utilizzate per incrementare la performance organizzativa anno 2023.

On *Seadho* *Stelena Divitino* *RP* *Puy* *28*

RISORSE VARIABILI

€ 43.329,82

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI 2023
art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022	Premi correlati alla performance organizzativa	€ 3.645,30
art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2022	Premi correlati alla performance individuale (quota del 30% delle risorse variabili)	€ 8.798,95
art. 80, comma 2, lett. c) CCNL 16/11/2022	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 - bis CCNL 21/5/2018:	
	indennità di rischio	€ -
	indennità maneggio valori	€ 300,00
art. 80, comma 2, lett. e) CCNL 16/11/2022	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022	€ 3.949,57
art. 80, comma 2, lett. f) CCNL 16/11/2022	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100	€ 2.000,00
art. 80, comma 2, lett. f) CCNL 16/11/2022	Indennità di funzione al personale di Polizia Locale di cui all'art. 97 CCNL 16/11/2022	€ 1.500,00
art. 80, comma 2, lett. g) CCNL 16/11/2022	Risorse previste da disposizioni di legge	
	incentivi per attività di recupero evasione ICI	€ -
	incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. N. 50/2016 e art. 45 del D.Lgs. 36/2023	€ 10.000,00
	compensi per censimento ISTAT	€ 4.000,00
art. 80, comma 3 CCNL 16/11/2022	Fiere	€ 9.136,00

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'

indennità art. 84 - CCNL 16.11.2022	somma
Istruttore Direttivo Bibliotecario	€ 1.500,00
Collaboratore tecnico manutentivo	€ 1.032,91
Totale	€ 2.532,91
Istruttore amministrativo-Ufficiale Stato Civile	€ 300,00
Istruttore amministrativo-Ufficiale Stato Civile	€ 300,00
Istruttore amministrativo-Ufficiale Stato Civile	€ 300,00
Istruttore amministrativo-Ufficiale Stato Civile	€ 216,66
Istruttore amministrativo-Archivista informatico	€ 300,00
Totale	€ 1.416,66

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO

Per l'anno 2023 le risorse a tal fine destinate ammontano ad €. 2.000,00

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO – INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

Per l'anno 2023 le risorse a tal fine destinate ammontano ad €. 300,00.

INDENNITA' DI FUNZIONE PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Per l'anno 2023 le risorse a tal fine destinate ammontano ad €. 1500,00.

COMPENSI DESTINATI A SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Incentivi per funzioni tecniche – le risorse a tal fine destinate ammontano ad €. 10.000,00

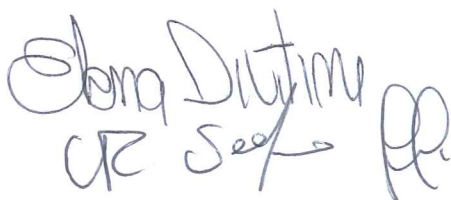
Compensi ISTAT e effettuazione servizi a privati e fiere cittadine – le risorse a tal fine destinate ammontano ad €. 13.136,00

PERFORMANCE INDIVIDUALE

€. 8.798,95, pari al 30% delle risorse variabili, al finanziamento della performance individuale.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Successivamente al finanziamento degli istituti economici evidenziati nei punti precedenti, si destinano, per l'anno in corso, risorse variabili per finanziare la performance organizzativa per l'importo pari a €. 3.645,30.



Elena D'Altona
CR 5/2/2023



Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente contratto definitivo di contratto collettivo integrativo (CCI normativo) per il triennio 2023-2025 e parte economica anno 2023.

Per la delegazione di parte pubblica:

Silvano
Paolo
Stano Distini

Per la delegazione sindacale:

UIL-FPL seur
Unico P. Cisl FA
FP CGIL

Per le R.S.U.

Paolo
Veronica Fazio
...
Joseph