



Comune di Claino con Osteno

Provincia di Como

Deliberazione originale della Giunta comunale

NR. 62 Reg. Del. Data 21.12.2023 N°Prot: <u>4408/2023</u> Nr. <u>17</u> Reg. Pubbl. 2024	Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO NORMATIVO TRIENNIO 2023-2025 ED ECONOMICO 2023.
---	--

L'anno duemila ventitre il giorno ventuno del mese di Dicembre, alle ore 18:30 nella sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

COGNOME E NOME	CARICA	presente	assente
Giovanni Bernasconi	Sindaco	si in presenza	
BARBAZZA Deni	Assessore vicesindaco	si in presenza	
MAURI Mauro	Assessore	Si in presenza	

Partecipa in presenza presso la sede municipale, con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione il Segretario Comunale Dr. Pasquale Pedace (art.97, c. 4.a, del T.U. n.267/2000).

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la seguente proposta di deliberazione posta all'odierno ordine del giorno con oggetto:
"AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO NORMATIVO TRIENNIO 2023-2025 ED ECONOMICO 2023".

DATO ATTO

Che sono stati acquisiti, ai sensi del combinato disposto di cui agli articoli 49 e 147 Bis del D. Lgs. Nr.267/2000, i preliminari pareri favorevoli del responsabile del servizio interessato per quanto attiene la regolarità tecnica ed amministrativa dell'atto e del responsabile del servizio di ragioneria per quanto concerne il parere di regolarità contabile e l'attestazione della copertura finanziaria, che, affinché restino

inseriti, si allegano al presente atto per formare di esso parte integrante e sostanziale; mentre lo schema della proposta viene omesso in quanto conforme al deliberato.

VISTI

Gli artt.48 del D.Lgs.18.08.2000, nr.267 e 25 del vigente Statuto Comunale che assegnano a quest'organo la competenza per l'adozione di tutti gli atti di governo che non siano riservati dalla legge al Consiglio e che non ricadano nelle competenze previste dalla legge e dallo Statuto ad altri organi.

VISTI in particolare gli artt.89,91 e 111 del sopra citato T.U.E.L.

VISTO il D.Lgs.30-03-2001, nr.165 e successive modifiche ed integrazioni, per quanto concerne l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche ed in particolare:

- gli artt.4 e 5 , comma 2, prevedono che “nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti collettivi nazionali;
- l'articolo 6
- l'art.7, comma 5, recita: “Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”;

VISTI, inoltre, gli artt.30 e segg. del sopra citato D.Lgs.nr.165/2001, con particolare riguardo all'art.35, comma 7° ed all'art.40, nonché l'art.45, comma 3, così come modificato dall'art.57 del D.Lgs. 150/2009, il quale così dispone: “I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

- a) alla performance individuale;
- b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione;
- c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute”;

DATO ATTO che i contratti decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti nazionali o comportare oneri aggiuntivi a quelli previsti dal C.C.N.L.

EVIDENZIATO che questo Ente ha puntualmente applicato tutti i Contratti collettivi fino ad ora emanati e che lo stesso non versa in situazioni strutturalmente deficitarie ai sensi dell'art.45 del D. Lgs.30-12-1992, NR.504, D.M. 30-09-1993 e successive modificazioni.

VISTO il C.C.N.L. – Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 21-05-2018 che ha introdotto un nuovo modello di relazioni sindacali.

VISTO l'articolo 8 del suddetto C.C.N.L. che definisce i tempi e le procedure per la stipula ed il rinnovo dei contratti decentrati e consente l'applicazione del contratto decentrato solo a seguito del controllo positivo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio effettuata dall'Organo di revisione dei conti; in particolare il comma 6 del citato articolo 8 dispone che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del D. Lgs. nr.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del

predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante diparte pubblica alla sottoscrizione del contratto."

VISTO il CCNL siglato in data 16-11-2022.

RICHIAMATA altresì la deliberazione di Giunta Comunale n.09 del 01.03.2022, con cui si è provveduto, altresì, alla conferma della dotazione organica dell'Ente, approvata da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 13-11-2014;

RICHIAMATA inoltre la deliberazione della Giunta Comunale nr.08 del 01.03.2022 avente ad oggetto la ricognizione del personale ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i., come modificato dall'art.16 della Legge n.183/2011, verificando che nell'Ente non sono presenti situazioni di eccedenza o di soprannumerarietà;

RICHIAMATE:

- la deliberazione propria nr. 26 del 02-05-2023, esecutiva, con la quale è stata individuata la delegazione trattante di parte datoriale ai sensi degli articoli 7, comma 3 e 8, comma 2, del CCNL 21.05.2018, destinata a rappresentare la parte datoriale nelle trattative per la definizione del CDI e abilitata alle trattative con la controparte sindacale in sede di contrattazione decentrata sulle materie che i C.C.N.L. ad essa demandano, tra le quali la stipulazione dei contratti decentrati integrativi del personale dipendente e che la stessa opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale, organo deputato ai sensi dell' art. 4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, a formulare atti di indirizzo e direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;
- Deliberazione propria nr.55 in seduta del 30.11.2023 con la quale sono state emanate in via definitiva le direttive per la costituzione del fondo – parte variabile- economico 2023 e per la contrattazione decentrata integrativa.

RICHIAMATE infine:

- la deliberazione di C.C. nr.7 del 07.03.2023, esecutiva a tutti gli effetti di legge, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio della programmazione finanziaria 2023/2025, con annessi Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2023/2025, Programma Biennale forniture e servizi; Programma del Fabbisogno del Personale 2023/2025, Piano delle Alienazioni e Valorizzazione del Patrimonio Immobiliare, Programma incarichi di collaborazione;
- la deliberazione di Consiglio Comunale nr.8 del 07.03.2023, con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2023/2025 e relativi allegati di rito;
- la deliberazione di Giunta Comunale n.15 del 18.03.2022, esecutiva, con cui è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2023/2025, ai sensi dell'art.10 del D. Lgs.n.150/09, contenente gli obiettivi strategici relativi agli anni 2023-2024 e 2025, nell'intesa che lo stesso costituisce documento programmatico a valenza triennale, salvo l'adeguamento annuale;
- La Deliberazione propria nr.32 del 03.08.2023, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto la variazione al Peg/Piano della Performance 2023/2025 in conseguenza delle variazioni apportate al Bilancio di Previsione 2023-2025;
- La Deliberazione propria nr.45 del 28.09.2023, dichiarata immediatamente eseguibile avente ad oggetto l'ulteriore variazione al Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025 in conseguenza delle variazioni apportate al Bilancio di Previsione 2023-2025.
- La Deliberazioni proprie nr. 49 e nr.54 aventi ad oggetto le variazioni d'urgenza apportate al Bilancio di Previsione 2023-2025 e conseguente variazioni al Peg/Piano della performance 2023-2025.

CONSIDERATO che le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale hanno avviato in data 20-11-2023 le trattative per il nuovo contratto decentrato che si sono concluse con la sottoscrizione in data 07.12.2023 dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato normativo per il triennio 2023-2025 ed economico anno 2023, allegati al presente atto.

CONSIDERATO che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI del personale dipendente per l'anno 2023, è finalizzata principalmente al raggiungimento dei seguenti risultati:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale;
- determinazione di un legame stretto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità;

PRESO ATTO CHE la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie rispetta puntualmente i CCNL e le norme di legge vigenti; in particolare prevede il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici con particolare riferimento ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente. Essi saranno collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei Responsabili di Servizi titolari di Posizione Organizzativa.

VISTO che il contratto decentrato contiene, come previsto dalle norme contrattuali, apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della sua attuazione.

DATO ATTO Che il Revisore dei Conti ha rilasciato parere favorevole in merito all'ipotesi, giusto verbale nr.30 del 20.12.2023, allegato, certificandone la compatibilità con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art.40.comma 3 *sexies* ed art.40 bis, comma 2, del D. Legs. NR.165/2000.

VISTA La relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria resa dal Responsabile del Servizio Finanziario a mente dell'art. 40, comma 3 *sexies* D. Lgs. 165/2001, allegata in forma integrante e sostanziale del presente atto.

RICHIAMATA la Circolare congiunta Aran/CCnl prot. 21279/2015 dell'8-9-2015 con la quale viene comunicata la nuova modalità di trasmissione telematica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo a decorrere dall'anno 2015.

VISTO il D.L. NR.78/2010, convertito, con modificazioni, nella Legge nr.122/2010 e s.m.i.

VISTO l'articolo 23 del D. lgs. nr.75/2017

Visto lo Statuto Comunale;

Visto l'articolo 3 della Legge 7-8-1990, nr.241;

Con voti unanimi favorevolmente resi nei modi e forme di legge:

DELIBERA

1. Di richiamare la parte narrativa con quanto in essa espresso quale parte integrante e sostanziale del presente atto anche ai fini motivazionali a mente dell'articolo 3 della Legge 7.8.1900, nr.241;

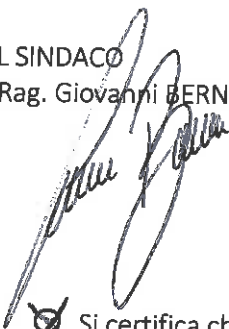
2. Di recepire l'allegata ipotesi di accordo integrativo decentrato, triennio normativo 2023-.2025 ed economico 2023, sottoscritta dalla delegazione trattante in data 07.12.2023, costituente parte integrante e sostanziale del presente atto, unitamente alla relazione esplicativa dello stesso.
3. Di autorizzare la Delegazione Trattante di parte pubblica alla successiva sottoscrizione dell'Accordo.
4. Di prendere atto che le spese derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali individuati dall'ipotesi di accordo suddetto trovano copertura negli stanziamenti del bilancio dell'esercizio finanziario 2023/2025.
5. Di disporre che il testo dell'accordo venga successivamente trasmesso, entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione, all'A.R.A.N. ai sensi dell'art.5, comma 5 del C.C.N.L. 1° APRILE 1999, come sostituito dall'art.4 del C.C.N.L..22 Gennaio 2004.
6. Di disporre per la pubblicazione dell'Accordo sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi del D. Lgs. Nr.33/2013.

I N D I

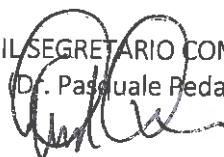
Dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, con separata, successiva ed unanime votazione favorevole, legalmente resa, ai sensi dell'art.134, ultimo comma, del D.Lgs.nr.267/2000.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL SINDACO
(Rag. Giovanni BERNASCONI)




IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dr. Pasquale Pedace)



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Prot. n. 17 del 23/01/2024

Si certifica che il presente verbale è stato affisso in copia all'Albo Pretorio il giorno 23 GEN 2024 vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Si attesta che il presente verbale il giorno stesso in cui è stato pubblicato è stato trasmesso in elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L. 18-08-2000, n. 267.

Si dà atto che il presente verbale è stato comunicato con lettera n. _____ del _____ al Prefetto di Como, ai sensi dell'art. 135 del T.U.E.L. 18-08-2000, n. 267.

CLAINO CON OSTENO, LI

23 GEN 2024

IL SEGRETARIO COMUNALE



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

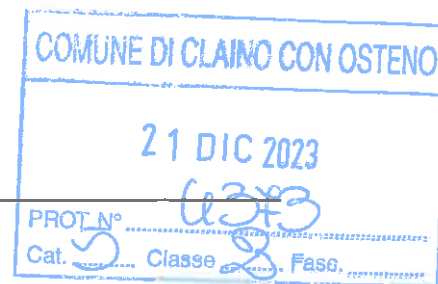
La presente deliberazione E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO 21/12/2023

- Perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, T.U.E.L. 18-08-2000, n.267.
- Perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, 3° comma, T.U.E.L. 18-08-2000, n.267).

CLAINO CON OSTENO, LI 23 GEN 2024

IL SEGRETARIO COMUNALE



VERBALE N. 30

L'anno 2023 il giorno 20 del mese di dicembre alle ore 15.00, in Milano presso il proprio domicilio, il sottoscritto Alessandro Nonini, Revisore dei Conti del Comune di Claino con Osteno (l'Organo di revisione), nominato con Delibera del Consiglio Comunale n. 30 del 22.12.2021, dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.134 comma 4, del D. Lgs. 267/2000, ha provveduto, dopo i necessari approfondimenti e l'esame della documentazione acquisita in loco in data odierna, alla redazione del seguente verbale relativo a:

Parere relativo al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa nell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2023-2025 e economica 2023

VISTO

- l'art. 1, l'art. 40 e l'art. 40-bis, del Dlgs. n. 165/01 e il Dlgs. n. 75/2017;
- il Ccnl Funzioni Locali;
- i Ccnl Regioni e Autonomie Locali vigenti;
- l'art. 1, comma 557 – 557quater, della Legge n. 296/2006;
- l'art. 23, comma 2, del Dlgs. n. 75/2017;
- il Regolamento di contabilità dell'Ente;
- la pre-intesa al contratto collettivo decentrato integrativo dipendenti Comune di Claino con Osteno per il triennio normativo 2023-2025 ed economico 2023 sottoscritto in data 07-12-2023 dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, ai fini dell'espressione del parere di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001;
- la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria redatte dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 40 comma 3-sexies del Dlgs. n. 165/2001, sulla base dello schema approvato con la circolare n. 25/2012 dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato, nella quale si dà atto della copertura finanziaria;
- la Determinazione n. 213 del 30/11/2023 per la costituzione del Fondo per le risorse decentrate 2023 e il relativo prospetto di calcolo allegato;

ESAMINATA l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato integrativo (CCDI) parte economica 2023 disciplinante ambiti e materie di competenza della contrattazione decentrata del Comune di Claino con Osteno sottoscritta dalle Delegazioni Trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale in data 07/12/2023;

RICHIAMATO

- l'art. 40-bis del Dlgs. n. 165/01 e s.m.i. in materia di Controlli in materia di contrattazione integrativa che al comma 1 dispone: *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori é effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo”*.
- l'art. 8, comma 7 del Ccnl 16.11.2012, recante *“il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.”*;

VERIFICATO:

- che i contenuti della predetta Relazione in merito agli aspetti procedurali seguiti e alle determinazioni previste nell'accordo di parte normativa 2023-2025 ed economica 2023;
- che le materie trattate dal CCDI rientrano nell'ambito delle competenze espressamente demandate alla contrattazione decentrata;

CONSIDERATO

- che le risorse del Fondo sono contenute entro le corrispondenti risorse previste nell'anno 2016, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del Dlgs. n. 75/17;
- che le risorse del Fondo per l'anno 2022 sono conformi alle disposizioni contenute nel Ccnl. di riferimento;
- che l'onere scaturente dalla contrattazione integrativa in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;

ACCERTATA la compatibilità legislativa e e economico-finanziaria della pre-intesa relativa al CCDI 2023-2025 – parte normativa- e 2023 – parte economica;

CERTIFICA

la compatibilità finanziaria della costituzione del Fondo per le risorse decentrate per il personale per l'anno 2023, con i vincoli di bilancio e di Legge e con le previsioni del Ccnl 2019-2021 e dei CCDI parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023.

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

in merito alla compatibilità legislativa e contrattuale nonché economico-finanziaria della pre-intesa di parte normativa -anni 2023/2025 ed economica – anno 2023, sottoscritta in data 07/12/2023, con le previsioni annuali e pluriennali di bilancio comunale e con i vincoli posti dal Contratto nazionale e dalle norme di legge vigenti.

Il Revisore invita l'Ente a provvedere, dopo la sottoscrizione definitiva, alla pubblicazione sul sito web istituzionale del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), parte normativa 2023-2025 ed economica 2023, della Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria e della presente certificazione e di procedere agli obblighi di trasmissione all'Aran e al CNEL, di cui all'art. 40-bis, comma 5, del Dlgs. n. 165/2001

Il Revisore Unico





Comune di Claine Con Osteno

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		07-12-2023
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2023
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>– Presidente: Dr. Pasquale Pedace</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL: Dr.ssa Stefania Macri</p> <p>SIND. CISL FP: Dr. Annunziato Praticò</p> <p>R.S.U.: Dr.ssa Maria Rosaria Genovese</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL : Dr.ssa Stefania Macri</p> <p>SIND. CISL FP: Dr. Annunziato Praticò</p>
Soggetti destinatari		<i>Personale non dirigente del Comune di Claino Con Osteno</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
adempiimenti procedurali	Rispetto dell'iter	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.</p>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p> <p>In data ____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (n.b. verrà aggiunta prima di inviare a ARAN E CNEL)</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance 2023 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera del Giunta Comunale n. 15 del 07.03.2023 e s.m.i di cui alle seguenti deliberazioni:</p> <p>DGC nr. 32 DEL 03.08.2023:</p> <p>DGC nr.45 del 28-09-2023;</p> <p>DGC nr.54 del 30-11-2023.</p>

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione 2022-2024 con Delibera G.C. nr.19 del 30-04-2022, mentre si sta predisponendo ai fini dell'approvazione il PIAO 2023-2025.</p> <p>In ogni caso l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013</p>
	<p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale in data 07.03.2023. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>
<p>Eventuali osservazioni:</p>	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2023 già con la determina di costituzione del Fondo in via definitiva nr. 213 del 30-11-2023, il Responsabile dell'Area/Settore ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 13.176,79, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2023 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse (n.b. viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle risorse:

"IPOTESI ACCORDO – PARTE ECONOMICA – Anno 2023

Le parti prendono atto di quanto previsto dal C.C.N.L. sottoscritto in data 16.11.2022.

Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse decentrate come risulta dal prospetto allegato A), calcolato alla data odierna dal quale risulta per l'anno 2023 la somma complessiva di € 24.445,30 di cui € 6.000,00 per gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del D. lgs. Nr.50/2016.

Le parti concordano nell'utilizzo delle summenzionate risorse per compenso ai seguenti istituti contrattuali:

- 1) importo destinato al finanziamento delle progressioni orizzontali storiche per il personale dipendente pari a € 11.120,83;
- 2) importo destinato al finanziamento dell'indennità di comparto (quota a carico del fondo): € 2.055,96;
- 3) quota riservata per la Performance organizzativa: 0,00
- 4) quota riservata alla Performance individuale: € 3.068,51;
- 5) quota riservata per compensare le specifiche responsabilità di cui all'art. 84, CCNL 2022;

La misura del compenso da attribuire è definita per l'anno 2023 nell'importo complessivo di:

€ 2.000,00;

- 6) Quota riservata per indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 80, comma 2, lett.c) CCNL 2022. L'importo del compenso è definitivo per l'anno 2023 nella seguente misura: € 200,00.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 1 e c.2 lett. J CCNL 16.11.2022

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

Art. 14 CCNL 16.11.2022 Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato

per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
- c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
 - 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);
- e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.
- f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;
- g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.
3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001

1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 200,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma c.2 lett. C) CCNL 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;

Art. 84-bis CCNL 16.11.2022

1. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è rideterminato in Euro 15,00.

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

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

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

Indennità Specifiche Responsabilità (art. 80, c. 2, lett e CCNL 16.11.2022 ex art. 68 c. 2 lett. e CCNL 21.5.2018 ed ex 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 2.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma c.2 lett. e CCNL 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;

Art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimentocomplessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n.8/2020.

2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art.70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) € 1.568,51

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. B CCNL 16.11.2022

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance individuale;

Art. 81 CCNL 16.11.2022

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Sugeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

Incentivazione funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 6.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL del 21.05.2018 , ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter del CCNL 21.05.2018;

Art. 67 comma 3 lett. c

C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	12.620,83
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.055,96

TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	14.676,79
Indennità condizioni di lavoro	200,00
Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 2022 (ex art. 70 quinquies c.1 e 2 CCNL 2018 ed ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	2.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	1.568,51
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	3.768,51
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	6.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	6.000,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	24.445,30

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI: CCDI relativo al triennio 2019-2021 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità e per la retribuzione di risultato delle P.O.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *merito-crazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

E' stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009

L'organo di valutazione con verbale del 19-12-2022, acquisito agli atti dell'Ente in pari data con il nr.4557 di protocollo, per come integrato in data 07.03.2023, ha verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del Dlgs. 150/09. In particolare, sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare, sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

Con il CCDI dell'anno 2023 non sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato ai punti a) e b) poco sopra.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni

orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2023 sono stati previsti nuovi differenziali tabellari.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali come segue:

Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente, in quanto la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;
4. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile Area Affari Generali, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 8 giorni; i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda, debitamente sottoscritta, in cui autocertificano il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

A) Quantificazione delle risorse

a) Le risorse destinate ai differenziali stipendiali sono concordate annualmente in sede di contrattazione decentrata; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale è definito contestualmente all'accordo sulla quantificazione delle risorse da destinarsi al finanziamento degli stessi.

B) Requisiti di partecipazione

a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate:

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedi-

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

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Totale massimo
Operatori	60	40	100
Operatori esperti	60	40	100
Istruttori	65	35	100
Funzionari E.Q.	65	35	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A) Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

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

B) Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nella medesima posizione economica, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

(esempio 1) numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione economica nell'Area ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

È stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2023. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 15 del 07.03.2023 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance per l'anno 2023.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 26 del 02-05-2023 e nr. 55 del 30-11-2023 con oggetto **"PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA"** ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 1 lett. b) e c. 5 CCNL 2022, le somme di 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, a decorrere dal 01.1.2021 e a valere dall'anno 2021, quale recupero una tantum dell'incremento 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022, per € 676,00

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto. Nessun'altra informazione

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2023 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 26 del 02-05-2023 di indirizzo della Giunta Comunale e nomina della delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2023;
- Delibera nr.55 del 30-11-2023 di indirizzo in via definitiva alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2023.
- Determina n. 213 del 30-11-2023 del Responsabile dell'Area/Settore economico finanziario di costituzione del Fondo 2023;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art.79 del CCNL del 16.11.2022, per l'anno 2023 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	10.437,00
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	2.343,00
Totale incrementi stabili (a)	2.343,00
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	12.780,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	323,00
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	416,00
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	338,00
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	292,50

Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	3.619,80
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	4.989,30
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	17.769,30

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Totale voci variabili sottoposte al limite	0,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	6.000,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	676,00
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	6.676,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	6.676,00

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00

TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	0,00
DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	0,00
TOTALE DECURTAZIONI	0,00

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce " che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo del 2023 pari a € 0,00.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 20105. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato."

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni

del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro-capite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 0,00.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 12.780,00 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2023 al netto delle decurtazioni è pari ad € 12.780,00.

Pertanto si attesta che il fondo 2023 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	17.769,30
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità' (B)	0,00
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	17.769,30
TOTALE Risorse variabili (C)	6.676,00
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	6.676,00
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	24.445,30

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 215,64, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 2.055,96.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Per l'anno 2023 con la determina di costituzione del Fondo n. 213 del 30-11-2023 il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, progressioni economiche) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2023
Progressioni economiche STORICHE	11.120,83
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.055,96
Totale utilizzo risorse stabili	13.176,79
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	13.176,79

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE:

COSTO PROGRESSIONE ORIZZONTALE STORICA - TABELLARE CCNL 16.11.2022			
Posizione GIURIDICA	Posizione ECONOMICA	Numero Dipendenti	Costo per singola categoria economica
C	c2	1,00	€ 534,85
	c3	2,00	€ 2.333,31
D3	d6	1,00	€ 8.252,67
COSTO TOTALE PROGRESSIONI ECONOMICHE STORICHE		4,00	€ 11.120,83

COSTO PER INDENNITÀ DI COMPARTO

CALCOLO INDENNITÀ DI COMPARTO A CARICO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE						
<i>Articolo 33, comma 4, lett. b) e c)</i>						
– Indennità di comparto limitatamente agli importi previsti dalle colonne 2 e 3 della tabella D allegata al CCNL 22/01/2004, determinati secondo la seguente tabella:						
	Categoria	N. dipendenti	Quota 1.12.2002	dal 31.12.2003	Quota dal 01.01.2004 (col. 3 + 4)	Totale annuo a carico fondo (col. 2 X col. 5x 12)
	1	2	3	4	5	6
CCNL 22/01/2004	D	1	€ 7,95	€ 39,00	€ 46,95	€ 563,40
	C	3	€ 7,01	€ 34,45	€ 41,46	€ 1.492,56
	B		€ 6,00	€ 29,58	€ 35,58	€ -00
	A		€ 4,93	€ 24,38	€ 29,31	€ -00
	Totale da prelevare dal fondo ex art. 32, comma 1					

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2023
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	1.500,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	200,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. fex art. 17 lett. i)	2.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	1.568,51
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	6.000,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	11.268,51

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0,00

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	13.176,79	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	11.268,51	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	24.445,30	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 215,64, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 2.055,96.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018. congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 14.676,79 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 17.769,30.

b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009 e all'art. 80 comma lett. a-b del CCNL 16.11.2022.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance inserito all'interno del PIAO), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance come da vigente disciplina di cui alla Delibera nr. 38 in data 19-06-2012 che si richiama

Valutazione superiore ad un punteggio da 60 a 100 proporzionalmente al punteggio conseguito nella scheda di valutazione. Mentre su un punteggio da 1 a 59 la valutazione si ritiene negativa e comporta l'impossibilità di usufruire del beneficio in oggetto

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che

per l'anno in corso non è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali. A tal fine si rimanda al CCDI normativo ed economico.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2022 (B)	Diff A-B	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche A				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	10.437,00	10.437,00	0,00	
Incrementi stabili (a)				
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	2.343,00	2.343,00	0,00	
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	323,00	323,00		
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	416,00	416,00		
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021	338,00	0,00	- 338,00	
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	292,50	0,00	-292,00	
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	3.619,80	0,00	-3.619,80	
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	12.780,00	12.780,00	0,00	
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	17.769,30	13.519,00	4.250,30	
Risorse variabili				
Risorse variabili sottoposte al limite				
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	6.000,00	4083	0,00	
Art. 79 c.1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	676,00	0,00	+ 676,00	

Totale risorse variabili	6.676,00	6.000,00	-676,00	
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00	0,00	0,00	
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00	0,00	0,00	
Decurtazione per rispetto limite 2016	0,00	-	-	-
Totale decurtazioni del fondo	0,00	-	-	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	17.769,30	13.519,00		
Risorse variabili	6.676,00	4.083,00		
Altre decurtazioni	0,00	0,00		
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	24.445,30	17.602,00		

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2022 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche STORICHE	11.120,83	7.900,00	+ 3.220,83
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.055,96	2.056,00	- 0,04
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	13.176,79	9.956,00	+ 3.220,79
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	0,00	0,00	
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	200,00	180,00	+20,0 0
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ed i)	2.000,00	2.000,00	0,00

Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	3.068,51	1.420,00	+ 1.468,51
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022	6.000,00		+ 1.917,00
FUNZIONI TECNICHE		4.083,00	
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	11.268,51	7.683,00	+ 3.405,51
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	0,00	0,00	0,00
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	13.176,79	9.956,00	+ 3.220,79
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	11.268,51	7.683,00	+3.58 5,51
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00	0,00
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	24.445,30	17.639,00	+6.806,30

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2023;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2023 come segue:
 - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata ai capitoli 10120101 ed al capitolo 10120111 del bilancio 2023 gestione competenza.

▪ le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2008 era pari ad 232.828,40 (IVI INCLUSA LA SPESA PER IL SEGRETARIO COMUNALE PER LA REGGENZA DI SEGRETERIA.

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2023 è pari ad € 192.232,43 (come da stanziamenti di bilancio) oltre Irap per e 13.000,00 ed inclusa la spesa della reggenza di segretaria per € 15.705,00

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

Sezione II -Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

La costituzione del fondo per l'anno 2023, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo soggetto al limite dell'anno precedente risultava pari a 12.780,00 mentre per l'anno 2023 è pari ad € 12.780,00.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro-capite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2023 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 4,00 è inferiore o uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 4,00, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non devono essere adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del Dl. Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'Amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;

	ANNO 2016	ANNO 2023
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	12.780,00	12.780,00
Indennità di Posizione e risultato EQ	14.929,82	14.929,82
Fondo Straordinario 2016	1.188,51	1.188,51
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016		
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	28.898,33	28.898,33
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO		OK

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione:

Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni Tecniche Art. 113 D.lgs 50/2016 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2023, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2023. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2023, approvato con deliberazione consiliare n.8 del 07.03.2023esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo come da determinazione n. 213 del 30-11-2023 è impegnato al capitolo 10120101ed al capitolo 10120111 del bilancio 2023.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 1.188,51.

Si ha cura di specificare che il fondo ed il relativo capitolo di spesa (o voce di costo del conto economico) sono stati costituiti al netto degli oneri riflessi, pertanto, si attesta la capienza delle voci di bilancio che finanziano detti oneri (contributi previdenziali ed assistenziali ed IRAP), ai capitoli:

10120102-10160102-10310102 e 10120702;

-NON CI SONO ALTRE TIPOLOGIE DI PERSONALE E NON SONO DISTRIBUITE ALTRE RISORSE A TITOLO ACCESSORIO;

La media delle risorse pro capite/dipendente dell'ente è pari a € -, determinata in sede di verifica dell'applicazione dell'articolo 33 del DL 34/2019 come segue: risorse € /4 (nr. dipendenti in servizio) = €

Si precisa infine che non vi sono costi indiretti e, pertanto, dall'accordo integrativo non derivino nuovi o maggiori oneri privi della prescritta copertura.

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile del Servizio (Dr.ssa Maria Rosaria Genovese)



COMUNE DI CLAINO CON OSTENO

Numero Protocollo: 4308

Del: 18.12.2023

Interlocutori:

PROTOCOLLO INTERNO / / /

Segnatura

Categoria : 1 AMMINISTRAZIONE

Classe : 2 ARCHIVIO COMUNALE

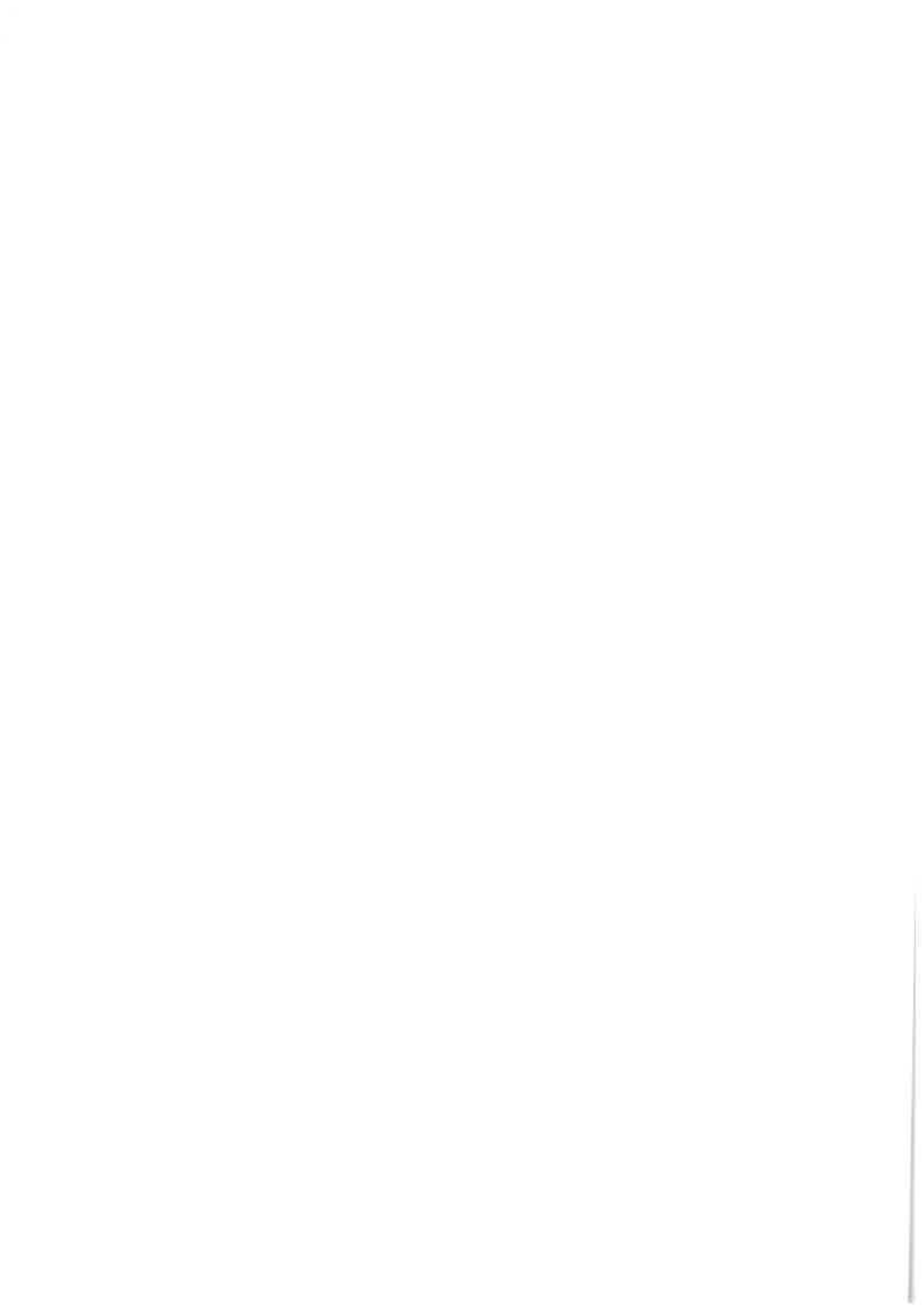
Fascicolo :

Uffici :

Oggetto

ACQUISIZIONE AGLI ATTI DEL COMUNE DI CLAINO CON OSTENO DELL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025 ED ECONOMICO PER L'ANNO 2023- RIUNIONE DEL 07-12-2023- SOTTOSCRITTO IN PARTE DIGITALMENTE DAL DR. PEDACE E DALLA DR.SSA STEFANIA MACRI'- SOTTOSCRITTO CON FIRMA AUTOGRAFA DA ANNUNZIATO PRATICO' E DALLA DR.SSA MARIA ROSARIA GENOVESE

Allegati



Comune di CLAINO CON OSTENO
Provincia di COMO

**IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (CDI) NORMATIVO PER IL TRIENNIO
2023 - 2025**

In data 07-12-2023_ alle ore 14:15 presso la residenza municipale del Comune di Claino con Osteno ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:
Presidente Segretario comunale dott. Pasquale Pedace

la delegazione sindacale così composta:
OO.SS. Territoriale CISL FP - dott. Annunziato Praticò
OO.SS. Territoriale FP CGIL - dott.ssa Stefania Macri

R.S.U. Responsabile Servizio Personale dott.ssa Maria Rosaria Genovese

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto decentrato integrativo (di seguito CDI) per il triennio 2023 - 2025

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente FIRMATO DIGITALMENTE

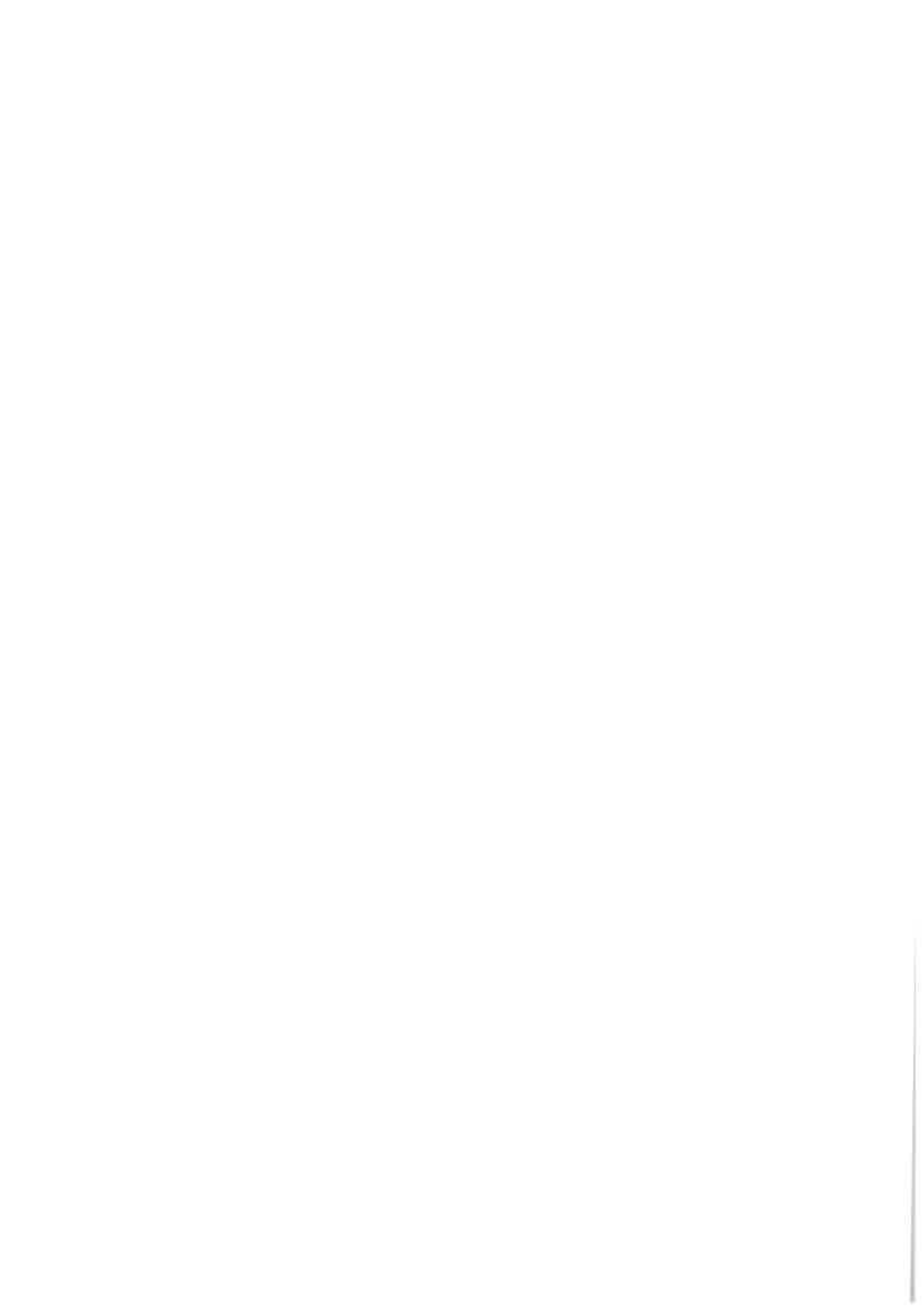


Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL FP FIRMATO DIGITALMENTE

OO.SS. FP CGIL FIRMATO DIGITALMENTE

R.S.U. FIRMATO DIGITALMENTE



TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI E
AMBITO DI APPLICAZIONE

Capo I
Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato- da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 55_del 1/6/2023 ;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato nell'anno 2016;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Capo II
Ambito di applicazione

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, anche a tempo parziale, ivi compreso eventuale personale comandato o distaccato o con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2025**.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione di Bilancio di Previsione e comunque entro il primo semestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.



4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.
6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
7. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo 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 trenta 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 alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO III

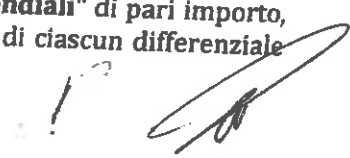
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I

Nuovo sistema di classificazione

Art. 5

Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale
- 

stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

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

3. Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente, in quanto la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

4. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile Area Affari Generali, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 8 giorni; i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda, debitamente sottoscritta, in cui autocertificano il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

A) Quantificazione delle risorse

a) Le risorse destinate ai differenziali stipendiali sono concordate annualmente in sede di contrattazione decentrata; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale è definito contestualmente all'accordo sulla quantificazione delle risorse da destinarsi al finanziamento degli stessi.

B) Requisiti di partecipazione

a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate:

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:



Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Totale massimo
Operatori	60	40	100
Operatori esperti	60	40	100
Istruttori	65	35	100
Funzionari E.Q.	65	35	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A) Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

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

B) Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nella medesima posizione economica, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

(esempio 1) numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione economica nell'Area ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) - art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.

b) Le parti concordano nel richiamare il vigente Regolamento Area Posizioni Organizzative allegato alla Delibera di G.C. nr.30 del 17.05.2019, la Delibera di G.C. nr.38 del 19.06.2012 nonché il "Sistema di misurazione della performance organizzativa ed individuale" approvato con Delibera di Giunta Comunale nr.69 del 22.12.2017.

2. Gli incentivi per funzioni tecniche, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 100 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordi.

3. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

Capo III Disposizioni per i servizi in convenzione

Art. 7

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.

2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

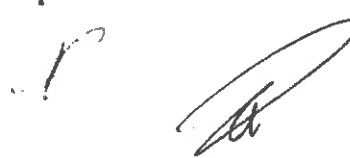
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 8

Orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. r) e lett. ad) CCNL)

1. Le parti non ritengono necessaria l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare fino ad ulteriori sei mesi rispetto a quanto indicato nell'art. 29 c. 2 del CCNL l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie per la durata dell'orario di lavoro.



2. L'Ente non si avvale della riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 22 del CCNL 01.04.1999.

Art. 9

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 10

Reperibilità

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

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è stabilito in **Euro 13,00** per ogni turno di dodici ore. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 (quattro) ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria.

3. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giornata di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo, comunque, non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

4. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità **sino ad un massimo di 5 (cinque) volte in un mese**; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

6. In caso di chiamata il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.

7. Le ore prestate in caso di chiamata vengono retribuite come lavoro straordinario o danno luogo a equivalente riposo compensativo; se la prestazione è resa in giornata di riposo settimanale trova applicazione la disciplina dell'art. 24 c. 1 del CCNL del 14.09.2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

Art. 11

Turnazioni

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

1. L'ente ha istituito turni giornalieri di lavoro per il servizio di Polizia Locale, da lunedì a sabato, dalle 7.45 alle 19.30, per la cui disciplina si rinvia all'art. 30 del CCNL 16.11.2022.

2. 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 e pomeridiano, in relazione all'articolazione adottata.

3. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;

b) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.

4. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo


5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata mensilmente, solo successivamente al vincolo posto sulle somme a ciò destinate con accordo annuale in sede di contrattazione, previa presentazione del prospetto riepilogativo da parte del soggetto interessato e vistato dal Capo Area.

6. Non si rende necessario elevare il numero dei turni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente oltre a 10 previsto dall'art. 30 c.4 del CCNL, né prevedere ulteriori casi di esclusione dall'effettuazione di turni notturni di cui all'art. 30c. 8 del CCNL, in considerazione del fatto che il turno notturno non è istituito.

Art. 12

Lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario espletato dal personale a tempo pieno e al lavoro supplementare espletato dal personale a tempo parziale è individuato all'inizio di ciascun esercizio finanziario sulla base della legislazione vigente, con determinazione del responsabile dell'Area Affari Generali.



2. Con la medesima determinazione è proporzionalmente distribuito il budget orario tra le diverse Aree dell'Ente e disciplinata la modalità di redistribuzione delle ore in eccedenza di un'Area a beneficio di altre Aree.
3. È stabilita in un minimo di 30 minuti la prestazione da rendere oltre l'orario di lavoro autorizzabile come straordinario, nel rispetto della pausa di 10 minuti qualora la prestazione giornaliera ecceda il limite di 6 ore, salvo il caso in cui si tratti di attività obbligatoria per legge, come previsto dall'art. 26 c. 4 del CCNL 21.05.2018.
4. A domanda del dipendente le ore di lavoro straordinario rese, sempre che la prestazione sia stata preventivamente autorizzata, potranno essere recuperate in pari misura a titolo di riposo compensativo, entro il mese successivo. L'utilizzazione della disciplina sul riposo compensativo è alternativa a quella della banca delle ore.
5. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, delle rilevazioni Istat e di altri casi finanziati da specifiche disposizioni di legge.
6. Non si rende necessario elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 c. 3 del CCNL, stante la disponibilità delle risorse destinate alla remunerazione del presente istituto.

Art. 13

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, dal 1° giugno 2023 è in vigore la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita, disciplinata dall'art. 19 bis del Regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso;
 - b) le fasce temporali di flessibilità sono state determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) sono stati esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto.
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.
- 3 Le parti definiscono una fascia di flessibilità di un'ora in ingresso e in uscita, fatte salve eventuali esigenze di servizio. L'eventuale debito orario deve essere recuperato entro due mesi in accordo con il proprio responsabile di area.

Capo II Servizio mensa

Art. 14

Servizio mensa e buono pasto (art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)

1. Per la disciplina del servizio sostitutivo di mensa tramite buoni pasto elettronici si rinvia al Regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr.68 del 28.11.2018 e successive modificazioni e integrazioni.
2. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 non vengono individuate figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Capo I

Risorse finanziarie e Premialità

Art. 15

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione 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 e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.
4. Le parti convengono che l'adeguamento del limite anno 2016 per effetto dell'eventuale incremento del numero dei dipendenti in servizio al 31.12 di ogni anno in relazione ai dipendenti in servizio al 31.12.2018 sarà effettuato sulle somme destinate alla performance individuale spettante ai dipendenti e sulla retribuzione di risultato spettante ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

Art. 16

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;



- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 17
Criteri generali per la ripartizione e destinazione
delle risorse finanziarie
(art. 7 comma 4, lett. a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - 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;
 - b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e/o individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.



Capo II

Performance organizzativa e individuale

Art. 18

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b), ae) e art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance del personale dipendente sono riferite esclusivamente alla performance individuale e vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile d'Area nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. Le risorse individuate sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti valutati nell'anno di competenza con esclusione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione
3. I criteri per il riparto del premio della performance individuale sono stati definiti con separato atto.

Capo III

Disciplina delle indennità

Art. 19

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
3. Le maggiori spese riscontrate a consuntivo rilevate dopo il pagamento delle indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di ulteriore insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance, fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
4. Gli eventuali risparmi a consuntivo rilevate dopo il pagamento delle indennità derivanti dall'applicazione del presente capo e finanziate dalle risorse stabili sono portati in aumento al fondo dell'anno successivo.

Art. 20

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett. d) CCNL)

1. L'Ente corrisponde 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. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione



- sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- b) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità.
 - c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni, problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari.

3. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive.
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

4. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- a) 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 e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", 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 lavoro agile 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.

5. L'Ente riconosce per le tipologie a) e b) a ristoro del disagio della prestazione resa (es. indennità di turno/retribuzione di posizione) l'indennità pari a € 1,50/giorno;

6. 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 Responsabile Area.

7. L'erogazione dell'indennità per il maneggio valori al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto alla presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione (n. gg/settimana).

8. Tale indennità è modulata in riferimento al valore annuo delle risorse maneggiate secondo la seguente graduazione:

a) fino a 1000,00 euro - 1 € al giorno

b) da 1000,01 euro a 10.000,00 euro - € 1,60 al giorno

c) oltre i 10.000 euro - € 2,00 al giorno.

9. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro.

Art. 21
Indennità per specifiche responsabilità
(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

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, 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, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ

2. Tali indennità sono determinate su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.

3. Per le modalità di nomina, procedure e criteri di attribuzione in riferimento alla presente fattispecie si applicano le norme del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

4. In particolare si rinvia ai criteri di attribuzione previsti dai suddetti articoli, recependoli nel presente atto:

- maggior grado di complessità funzionale di procedimento
- grado di assunzione responsabilità di fatto e di diritto
- maggior livello di assunzione responsabilità individuale e personale, sia nell'agire in autonomia, sia nel perfezionamento formale di atti verso l'esterno.
- maggior grado di complessità funzionale del Servizio.

5. Ad un dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio, salvo che la trasformazione del rapporto di lavoro sia successiva all'attribuzione delle responsabilità, sia temporanea, inferiore a 6 mesi e non comporti trasferimento di responsabilità, compiti e funzioni ad altro/i dipendente/i.

7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di congedo per maternità, ai sensi del D. Lgs. 151/2001.

8. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 del D.L. 112/2008, convertito in Legge 133/2018. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D. L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D. L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.



9 La corresponsione del compenso di cui al presente articolo, è effettuata con cadenza mensile solo successivamente al vincolo posto sulle somme a ciò destinate con accordo annuale in sede di contrattazione.

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), che costituiscono economie di bilancio.

Art. 22

Indennità di servizio esterno

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

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della polizia locale, adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate, nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno.
4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata mensilmente, solo successivamente al vincolo posto sulle somme a ciò destinate con accordo annuale in sede di contrattazione, previa presentazione del prospetto riepilogativo da parte del soggetto interessato e vistato dal Capo Area.
5. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro.

Art. 23

Indennità di funzione

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

1. L'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 non è al momento prevista.
2. Il valore della suddetta indennità, nonché i criteri per la sua erogazione non sono pertanto definiti.

TITOLO VI

TRATTAMENTI ACCESSORI

PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Capo I

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 24

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) - art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

Le parti si rimandano ad apposito e specifico accordo per la definizione dei criteri

WELFARE INTEGRATIVO



Capo I
Piani di welfare integrativo e
finanziamento a carico del fondo delle risorse decentrate

Art. 25

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
e definizione del finanziamento
(art. 7 comma 4 lett. h) e art. 82 CCNL)

1. Possono essere riconosciuti benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti nei seguenti ambiti indicati dall'art 82 c. 1 del CCNL:

A) INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA
rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio.
Sono rimborsabili le spese sostenute per acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico per raggiungere il luogo di lavoro da parte del dipendente e/o per il raggiungimento del luogo di lavoro o studio da parte di familiari fiscalmente a carico.

B) SUPPORTO ALLA ISTRUZIONE DEI FIGLI
rimborso delle spese sostenute dal dipendente per:

- acquisto libri scolastici e/o universitari;
- mensa scolastica;
- servizi di pre e post scuola;
- scuolabus;
- centri estivi;
- master universitari;
- Rette di iscrizione e frequenza dal nido all'Università.

C) VOUCHER PER ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE, SPORTIVE E CON FINALITÀ SOCIALE
Voucher per l'acquisto di biglietti/abbonamenti per sé e/o familiari fiscalmente a carico:

- Cinema;
- teatro;
- musei;
- Voucher per l'acquisto di libri o abbonamenti a riviste.
- Rimborso spesa per abbonamenti a palestre o centri sportivi.

D) POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE DELLE PRESTAZIONI EROGATE DAL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
Versamento integrale o quota parte per l'acquisto di pacchetti di coperture sanitarie integrative purché regolarmente iscritte all'anagrafe dei fondi sanitari.

Le modalità di fruizione e di erogazione dei benefit saranno regolate con separato atto dal momento dell'individuazione della relativa copertura finanziaria.
Le spese rimborsate tramite i benefici di welfare sono soggette al regime fiscale vigente al momento dell'erogazione.

2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 c. 2 del CCNL 2019-2021 relative al finanziamento degli oneri per le concessioni dei benefici e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.



**TITOLO VIII
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Capo I

**Misure in materia di tutela della salute e
sicurezza sui luoghi di lavoro**

Art. 26

**Linee di indirizzo e criteri generali in materia di
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) 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.
- b) 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, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'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.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

TITOLO IX
INNOVAZIONI TECNOLOGICHE
Capo I
Misure organizzative
relative agli effetti delle innovazioni tecnologiche

Art. 27
Riflessi delle innovazioni tecnologiche
sulla qualità del lavoro e sulla professionalità
(art. 7 comma 4 lett. t) CCNL)

1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative.
3. L'Ente riconosce la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.



Indice

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Capo I - Disposizioni generali

Capo II - Ambito di applicazione

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I - Nuovo sistema di classificazione

Capo II - Incarichi di Elevata Qualificazione

Capo III - Disposizioni per i servizi in convenzione

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Capo II - Servizio mensa

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Capo I - Risorse finanziarie e premialità

Capo II - Performance organizzativa e individuale

Capo III - Disciplina delle indennità

TITOLO VI - TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Capo I - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge

TITOLO VII - WELFARE INTEGRATIVO


Capo I - Piani di welfare integrativo e finanziamento a carico del fondo delle risorse decentrate

TITOLO VIII - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Capo I - Misure in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

TITOLO IX - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

Capo I - Misure organizzative relative agli effetti delle innovazioni tecnologiche

A handwritten signature in black ink is located in the bottom right corner of the page. Above it, there is a blue mark that appears to be a checkmark or a stylized '1'.

IPOTESI ACCORDO – PARTE ECONOMICA – Anno 2023

Le parti prendono atto di quanto previsto dal C.C.N.L. sottoscritto in data 16.11.2022.

Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse decentrate come risulta dal prospetto allegato A), calcolato alla data odierna dal quale risulta per l'anno 2023 la somma complessiva di € 24.445,30 di cui € 6.000,00 per gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del D. lgs. Nr.50/2016.

Le parti concordano nell'utilizzo delle summenzionate risorse per compenso ai seguenti istituti contrattuali:

- 1) importo destinato al finanziamento delle progressioni orizzontali storiche per il personale dipendente pari a € 11.120,83;
- 2) importo destinato al finanziamento dell'indennità di comparto (quota a carico del fondo): € 2.055,96;
- 3) quota riservata per la Performance organizzativa: 0,00
- 4) quota riservata alla Performance individuale: € 3.068,51;
- 5) quota riservata per compensare le specifiche responsabilità di cui all'art. 84, CCNL 2022; La misura del compenso da attribuire è definita per l'anno 2023 nell'importo complessivo di: € 2.000,00;
- 6) Quota riservata per indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 80, comma 2, lett.c) CCNL 2022. L'importo del compenso è definitivo per l'anno 2023 nella seguente misura: € 200,00.

Si intendono confermati i precedenti istituti se ed in quanto compatibili con il presente accordo e contenuti negli accordi finora stipulati.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

DI PARTE DATORIALE: Dr. Pasquale Pedace FIRMA TI = M. S. L. A. P. E. D. A. C. E.



DI PARTE SINDACALE:

- Cgil-rappresentata nel presente atto dalla Dr.ssa Stefania Macri; FIRMA TI = M. S. L. A. P. E. D. A. C. E.
- Cisl-rappresentata nel presente atto dal Dr. Nunzio Praticò; FIRMA TI = M. S. L. A. P. E. D. A. C. E.
- R.S.U. Dr.ssa Maria Rosaria Genovese FIRMA TI = M. S. L. A. P. E. D. A. C. E.

Comune di CLAINO CON OSTENO
Provincia di COMO

**IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (CDI) NORMATIVO PER IL TRIENNIO
2023 - 2025**

In data 07-12-2023_ alle ore 14:15 presso la residenza municipale del Comune di Claino con Osteno ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:
Presidente Segretario comunale dott. Pasquale Pedace

la delegazione sindacale così composta:
OO.SS. Territoriale CISL FP - dott. Annunziato Praticò
OO.SS. Territoriale FP CGIL - dott.ssa Stefania Macrì

R.S.U. Responsabile Servizio Personale dott.ssa Maria Rosaria Genovese

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto decentrato integrativo (di seguito CDI) per il triennio 2023 - 2025

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente _____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL FP _____ 

OO.SS. FP CGIL _____

R.S.U. _____

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI E
AMBITO DI APPLICAZIONE

Capo I
Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);

b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato- da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 55_del 1/6/2023 ;

f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato nell'anno 2016;

g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Capo II
Ambito di applicazione

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, anche a tempo parziale, ivi compreso eventuale personale comandato o distaccato o con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione di Bilancio di Previsione e comunque entro il primo semestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.
6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
7. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo 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 trenta 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 alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I

Nuovo sistema di classificazione

Art. 5

Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale

stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

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

3. Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente, in quanto la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

4. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile Area Affari Generali, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 8 giorni; i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda, debitamente sottoscritta, in cui autocertificano il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

A) Quantificazione delle risorse

a) Le risorse destinate ai differenziali stipendiali sono concordate annualmente in sede di contrattazione decentrata; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area contrattuale è definito contestualmente all'accordo sulla quantificazione delle risorse da destinarsi al finanziamento degli stessi.

B) Requisiti di partecipazione

a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate:

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Totale massimo
Operatori	60	40	100
Operatori esperti	60	40	100
Istruttori	65	35	100
Funzionari E.Q.	65	35	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A) Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

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

B) Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nella medesima posizione economica, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

(esempio 1) numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione economica nell'Area ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) - art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.

b) Le parti concordano nel richiamare il vigente Regolamento Area Posizioni Organizzative allegato alla Delibera di G.C. nr.30 del 17.05.2019, la Delibera di G.C. nr.38 del 19.06.2012 nonché il "Sistema di misurazione della performance organizzativa ed individuale" approvato con Delibera di Giunta Comunale nr.69 del 22.12.2017.

2. Gli incentivi per funzioni tecniche, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 100 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordi.

3. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

Capo III Disposizioni per i servizi in convenzione

Art. 7 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.

2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 8 Orario di lavoro (art. 7 comma 4 lett. r) e lett. ad) CCNL)

1. Le parti non ritengono necessaria l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare fino ad ulteriori sei mesi rispetto a quanto indicato nell'art. 29 c. 2 del CCNL l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie per la durata dell'orario di lavoro.

2. L'Ente non si avvale della riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 22 del CCNL 01.04.1999.

Art. 9

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 10

Reperibilità

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

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è stabilito in **Euro 13,00** per ogni turno di dodici ore. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 (quattro) ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria.

3. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giornata di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo, comunque, non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

4. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 5 (cinque) volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

6. In caso di chiamata il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.

7. Le ore prestate in caso di chiamata vengono retribuite come lavoro straordinario o danno luogo a equivalente riposo compensativo; se la prestazione è resa in giornata di riposo settimanale trova applicazione la disciplina dell'art. 24 c. 1 del CCNL del 14.09.2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

Art. 11

Turnazioni

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

1. L'ente ha istituito turni giornalieri di lavoro per il servizio di Polizia Locale, da lunedì a sabato, dalle 7.45 alle 19.30, per la cui disciplina si rinvia all'art. 30 del CCNL 16.11.2022.

2. 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 e pomeridiano, in relazione all'articolazione adottata.

3. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- b) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.

4. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo

5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata mensilmente, solo successivamente al vincolo posto sulle somme a ciò destinate con accordo annuale in sede di contrattazione, previa presentazione del prospetto riepilogativo da parte del soggetto interessato e vistato dal Capo Area.

6. Non si rende necessario elevare il numero dei turni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente oltre a 10 previsto dall'art. 30 c.4 del CCNL, né prevedere ulteriori casi di esclusione dall'effettuazione di turni notturni di cui all'art. 30c. 8 del CCNL, in considerazione del fatto che il turno notturno non è istituito.

Art. 12

Lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario espletato dal personale a tempo pieno e al lavoro supplementare espletato dal personale a tempo parziale è individuato all'inizio di ciascun esercizio finanziario sulla base della legislazione vigente, con determinazione del responsabile dell'Area Affari Generali.

2. Con la medesima determinazione è proporzionalmente distribuito il budget orario tra le diverse Aree dell'Ente e disciplinata la modalità di redistribuzione delle ore in eccedenza di un'Area a beneficio di altre Aree.
3. È stabilita in un minimo di 30 minuti la prestazione da rendere oltre l'orario di lavoro autorizzabile come straordinario, nel rispetto della pausa di 10 minuti qualora la prestazione giornaliera ecceda il limite di 6 ore, salvo il caso in cui si tratti di attività obbligatoria per legge, come previsto dall'art. 26 c. 4 del CCNL 21.05.2018.
4. A domanda del dipendente le ore di lavoro straordinario rese, sempre che la prestazione sia stata preventivamente autorizzata, potranno essere recuperate in pari misura a titolo di riposo compensativo, entro il mese successivo. L'utilizzazione della disciplina sul riposo compensativo è alternativa a quella della banca delle ore.
5. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, delle rilevazioni Istat e di altri casi finanziati da specifiche disposizioni di legge.
6. Non si rende necessario elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 c. 3 del CCNL, stante la disponibilità delle risorse destinate alla remunerazione del presente istituto.

Art. 13

Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, dal 1° giugno 2023 è in vigore la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita, disciplinata dall'art. 19 bis del Regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso;
 - b) le fasce temporali di flessibilità sono state determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) sono stati esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto.
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.
3. Le parti definiscono una fascia di flessibilità di un'ora in ingresso e in uscita, fatte salve eventuali esigenze di servizio. L'eventuale debito orario deve essere recuperato entro due mesi in accordo con il proprio responsabile di area.

Capo II Servizio mensa

Art. 14

Servizio mensa e buono pasto (art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)

1. Per la disciplina del servizio sostitutivo di mensa tramite buoni pasto elettronici si rinvia al Regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr.68 del 28.11.2018 e successive modificazioni e integrazioni.
2. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 non vengono individuate figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Capo I

Risorse finanziarie e Premialità

Art. 15

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione 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 e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.
4. Le parti convengono che l'adeguamento del limite anno 2016 per effetto dell'eventuale incremento del numero dei dipendenti in servizio al 31.12 di ogni anno in relazione ai dipendenti in servizio al 31.12.2018 sarà effettuato sulle somme destinate alla performance individuale spettante ai dipendenti e sulla retribuzione di risultato spettante ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

Art. 16

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;

- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 17
Criteria generali per la ripartizione e destinazione
delle risorse finanziarie
 (art. 7 comma 4, lett. a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - 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;
 - b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e/o individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Capo II

Performance organizzativa e individuale

Art. 18

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b), ae) e art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance del personale dipendente sono riferite esclusivamente alla performance individuale e vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile d'Area nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. Le risorse individuate sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti valutati nell'anno di competenza con esclusione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione
3. I criteri per il riparto del premio della performance individuale sono stati definiti con separato atto.

Capo III

Disciplina delle indennità

Art. 19

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
3. Le maggiori spese riscontrate a consuntivo rilevate dopo il pagamento delle indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di ulteriore insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance, fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
4. Gli eventuali risparmi a consuntivo rilevate dopo il pagamento delle indennità derivanti dall'applicazione del presente capo e finanziate dalle risorse stabili sono portati in aumento al fondo dell'anno successivo.

Art. 20

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett. d) CCNL)

1. L'Ente corrisponde 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. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione

sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

- b) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità.
- c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni, problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari.

3. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive.
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

4. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- a) 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 e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", 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 lavoro agile 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.

5. L'Ente riconosce per le tipologie a) e b) a ristoro del disagio della prestazione resa (es. indennità di turno/retribuzione di posizione) l'indennità pari a € 1,50/giorno;

6. 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 Responsabile Area.

7. L'erogazione dell'indennità per il maneggio valori al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto alla presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione (n. gg/settimana).

8. Tale indennità è modulata in riferimento al valore annuo delle risorse maneggiate secondo la seguente graduazione:

- a) fino a 1000,00 euro - 1 € al giorno
- b) da 1000,01 euro a 10.000,00 euro - € 1,60 al giorno
- c) oltre i 10.000 euro - € 2,00 al giorno.

9. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro.

Art. 21
Indennità per specifiche responsabilità
(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

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, 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, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ

2. Tali indennità sono determinate su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.

3. Per le modalità di nomina, procedure e criteri di attribuzione in riferimento alla presente fattispecie si applicano le norme del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

4. In particolare si rinvia ai criteri di attribuzione previsti dai suddetti articoli, recependoli nel presente atto:

- maggior grado di complessità funzionale di procedimento
- grado di assunzione responsabilità di fatto e di diritto
- maggior livello di assunzione responsabilità individuale e personale, sia nell'agire in autonomia, sia nel perfezionamento formale di atti verso l'esterno.
- maggior grado di complessità funzionale del Servizio.

5. Ad un dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio, salvo che la trasformazione del rapporto di lavoro sia successiva all'attribuzione delle responsabilità, sia temporanea, inferiore a 6 mesi e non comporti trasferimento di responsabilità, compiti e funzioni ad altro/i dipendente/i.

7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di congedo per maternità, ai sensi del D. Lgs. 151/2001.

8. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 del D.L. 112/2008, convertito in Legge 133/2018. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D. L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D. L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

9 La corresponsione del compenso di cui al presente articolo, è effettuata con cadenza mensile solo successivamente al vincolo posto sulle somme a ciò destinate con accordo annuale in sede di contrattazione.

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), che costituiscono economie di bilancio.

Art. 22

Indennità di servizio esterno (art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della polizia locale, adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate, nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno.
4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata mensilmente, solo successivamente al vincolo posto sulle somme a ciò destinate con accordo annuale in sede di contrattazione, previa presentazione del prospetto riepilogativo da parte del soggetto interessato e vistato dal Capo Area.
5. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro.

Art. 23

Indennità di funzione (art. 7 comma 4, lett. w) CCNL)

1. L'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 non è al momento prevista.
2. Il valore della suddetta indennità, nonché i criteri per la sua erogazione non sono pertanto definiti.

TITOLO VI

TRATTAMENTI ACCESSORI

PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Capo I

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 24

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7 comma 4, lett. g) - art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

Le parti si rimandano ad apposito e specifico accordo per la definizione dei criteri

WELFARE INTEGRATIVO

Capo I
Piani di welfare integrativo e
finanziamento a carico del fondo delle risorse decentrate

Art. 25

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
e definizione del finanziamento
(art. 7 comma 4 lett. h) e art. 82 CCNL)

1. Possono essere riconosciuti benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti nei seguenti ambiti indicati dall'art 82 c. 1 del CCNL:

A) INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA
rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio.
Sono rimborsabili le spese sostenute per acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico per raggiungere il luogo di lavoro da parte del dipendente e/o per il raggiungimento del luogo di lavoro o studio da parte di familiari fiscalmente a carico.

B) SUPPORTO ALLA ISTRUZIONE DEI FIGLI
rimborso delle spese sostenute dal dipendente per:

- acquisto libri scolastici e/o universitari;
- mensa scolastica;
- servizi di pre e post scuola;
- scuolabus;
- centri estivi;
- master universitari;
- Rette di iscrizione e frequenza dal nido all'Università.

C) VOUCHER PER ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE, SPORTIVE E CON FINALITÀ SOCIALE
Voucher per l'acquisto di biglietti/abbonamenti per sé e/o familiari fiscalmente a carico:

- Cinema;
- teatro;
- musei;
- Voucher per l'acquisto di libri o abbonamenti a riviste.
- Rimborso spesa per abbonamenti a palestre o centri sportivi.

D) POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE DELLE PRESTAZIONI EROGATE DAL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
Versamento integrale o quota parte per l'acquisto di pacchetti di coperture sanitarie integrative purché regolarmente iscritte all'anagrafe dei fondi sanitari.

Le modalità di fruizione e di erogazione dei benefit saranno regolate con separato atto dal momento dell'individuazione della relativa copertura finanziaria.
Le spese rimborsate tramite i benefici di welfare sono soggette al regime fiscale vigente al momento dell'erogazione.

2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 c. 2 del CCNL 2019-2021 relative al finanziamento degli oneri per le concessioni dei benefici e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

**TITOLO VIII
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Capo I

**Misure in materia di tutela della salute e
sicurezza sui luoghi di lavoro**

Art. 26

**Linee di indirizzo e criteri generali in materia di
salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) 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.
- b) 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, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'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.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

TITOLO IX
INNOVAZIONI TECNOLOGICHE
Capo I
Misure organizzative
relative agli effetti delle innovazioni tecnologiche

Art. 27
Riflessi delle innovazioni tecnologiche
sulla qualità del lavoro e sulla professionalità
(art. 7 comma 4 lett. t) CCNL)

1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative.
3. L'Ente riconosce la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Indice

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Capo I - Disposizioni generali

Capo II - Ambito di applicazione

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I - Nuovo sistema di classificazione

Capo II - Incarichi di Elevata Qualificazione

Capo III - Disposizioni per i servizi in convenzione

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Capo II - Servizio mensa

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Capo I - Risorse finanziarie e premialità

Capo II - Performance organizzativa e individuale

Capo III - Disciplina delle indennità

TITOLO VI - TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Capo I - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge

TITOLO VII - WELFARE INTEGRATIVO

Capo I - Piani di welfare integrativo e finanziamento a carico del fondo delle risorse decentrate

TITOLO VIII - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Capo I - Misure in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

TITOLO IX - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

Capo I - Misure organizzative relative agli effetti delle innovazioni tecnologiche

IPOTESI ACCORDO – PARTE ECONOMICA – Anno 2023

Le parti prendono atto di quanto previsto dal C.C.N.L. sottoscritto in data 16.11.2022.

Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse decentrate come risulta dal prospetto allegato A), calcolato alla data odierna dal quale risulta per l'anno 2023 la somma complessiva di € 24.445,30 di cui € 6.000,00 per gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del D. lgs. Nr.50/2016.

Le parti concordano nell'utilizzo delle summenzionate risorse per compenso ai seguenti istituti contrattuali:

- 1) importo destinato al finanziamento delle progressioni orizzontali storiche per il personale dipendente pari a € 11.120,83;
- 2) importo destinato al finanziamento dell'indennità di comparto (quota a carico del fondo): € 2.055,96;
- 3) quota riservata per la Performance organizzativa: 0,00
- 4) quota riservata alla Performance individuale: € 3.068,51;
- 5) quota riservata per compensare le specifiche responsabilità di cui all'art. 84, CCNL 2022; La misura del compenso da attribuire è definita per l'anno 2023 nell'importo complessivo di: € 2.000,00;
- 6) Quota riservata per indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 80, comma 2, lett.c) CCNL 2022. L'importo del compenso è definitivo per l'anno 2023 nella seguente misura: € 200,00.

Si intendono confermati i precedenti istituti se ed in quanto compatibili con il presente accordo e contenuti negli accordi finora stipulati.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

DI PARTE DATORIALE: Dr. Pasquale Pedace _____

DI PARTE SINDACALE:

- Cgil-rappresentata nel presente atto dalla Dr.ssa Stefania Macri;
- Cisl-rappresentata nel presente atto dal Dr. Nunzio Praticò;
- R.S.U. Dr.ssa Maria Rosaria Genovese _____

