



COMUNE DI GROPELLO CAIROLI

Contratto Collettivo Integrativo Comparto Funzioni Locali

Accordo decentrato integrativo parte giuridica 2023-2025 e parte economica 2023

Premesso che:

- In data 19/10/2023 è stata sottoscritta la Ipotesi di Contratto collettivo integrativo parte giuridica 2023-2025 e parte economica anno 2023;
- Il Revisore ha espresso parere favorevole;
- La Giunta comunale con deliberazione n. 138 del 26/10/2023 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Le delegazioni trattanti così costituite:

Delegazione di parte pubblica

Presidente Dott.ssa Antonia Schiappa - Segretario Comunale

Data 16/11/23 Firma [Firma]

Componente Dott.ssa Mariateresa Palestra - Responsabile Servizio Finanziario e Tributi

Data 15/11/23 Firma [Firma]

Componente Dott.ssa Erika Ricci - Responsabile Servizi alla Persona

Data _____ Firma [Firma]

Componente Ing. Claudio Bruni - Responsabile Servizio Ambiente e Territorio

Data 15/11/23 Firma [Firma]

Rsu

Sig.ra Laura Cimino

Data 15/11/23 Firma [Firma]

Delegazione di parte sindacale

Sig. Americo Fimiani - CGIL FP

Data 14/11/23 Firma [Firma]

Sig.ra Roberta Nalin - CISL FP

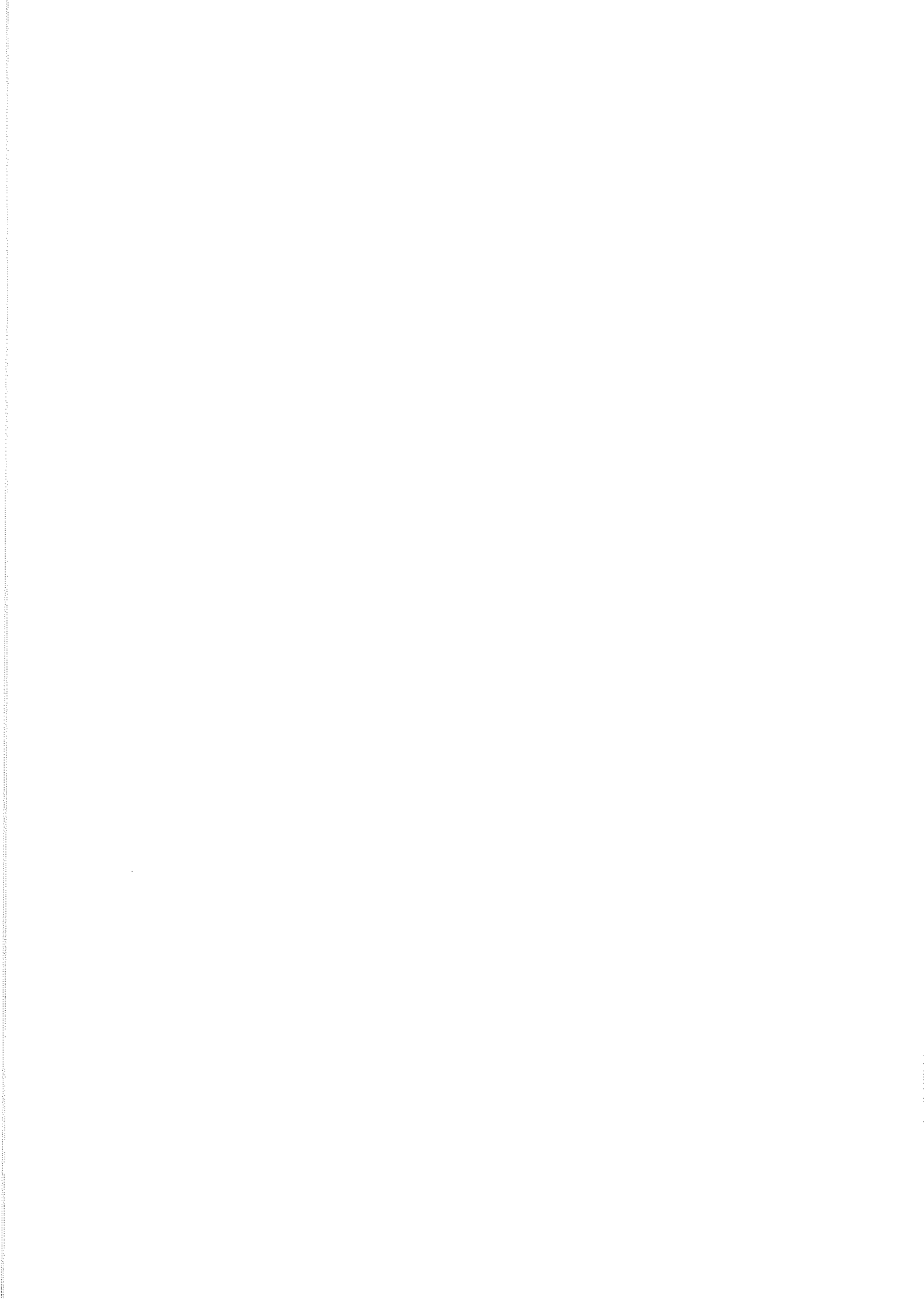
Data 17/11/23 Firma [Firma]

Sig. Giovanni Latiano - UIL FP

Data 15/11/23 Firma [Firma]

Convengono di sottoscrivere l'accordo decentrato integrativo parte giuridica 2023-2025 e parte economica 2023, con relativi allegati, costituito dal testo dell'ipotesi di cui sopra e allegato.

Letto, confermato e sottoscritto a firme disgiunte.



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (in acronimo: CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto "Funzioni Locali" demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione e durata del contratto collettivo integrativo

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Gropello Cairoli e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato ivi compreso il personale comandato o distaccato o assegnato temporaneamente presso l'Ente (anche non a tempo pieno), al personale con contratto di formazione e lavoro (CFL) nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia e di quanto specificatamente previsto nel presente CCI.

2. Il presente CCI, per la parte giuridica, ha validità triennale, per il periodo 2023 – 2025, con decorrenza dalla data di stipula e sino al 31/12/2025, e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che disponga norme incompatibili con il presente CCI.

3. I criteri di ripartizione delle risorse del fondo delle risorse decentrate tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. 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 nel rispetto dell'art 8, c 4 del CCNL 16.11.2022.

4. Il presente CCI disapplica tutte le precedenti disposizioni contrattuali integrative in contrasto con le previsioni del presente.

5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di luglio dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevedono modalità diverse, sempre previste dal presente CCI.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

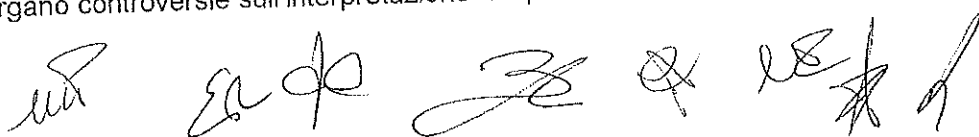
Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto ed interpretazione autentica

1. Le parti convengono che potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente CCI in relazione alle condizioni normative ed economiche sopravvenute.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi a oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente CCI mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro venti giorni dalla richiesta avanzata.

3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti



incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

4. 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.

5. 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.

Art. 4

Sistema delle relazioni sindacali: Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, finalizzato a costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, è preordinato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di mantenere e di incrementare elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati alla collettività.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a. partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
- b. contrattazione integrativa finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti sulle materie indicate all'articolo 7 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 5

Clausole di raffreddamento

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

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

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

Art. 6

Prerogative sindacali

1. Le parti rimandano, per la materia in oggetto, all'apposito Contratto Collettivo Nazionale Quadro stipulato il 4 dicembre 2017 e s.m.i.

2. I componenti della RSU possono utilizzare la casella di posta elettronica per la pubblicazione e diffusione di materiale di interesse sindacale

3. L'attività sindacale all'interno dell'Ente è svolta, altresì, nel rispetto delle norme stabilite dallo Statuto dei lavoratori.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE CAPO I PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 7

Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

(art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16/11/2022: "c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), e), f) e g)").

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall' art. 14 del CCNL 16/11/2022 e dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. 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 attribuiti in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
3. Su indicazione dell'Amministrazione Comunale viene determinato annualmente l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, parte stabile, costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali.
4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto. Per l'anno 2023 la decorrenza della progressione coincide con l'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione.
5. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.
6. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 16/11/2022 sono i seguenti:
 - a) avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno 3 anni nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:
 - A. Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;
 - B. Nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
 - C. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - b) non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, con la seguente precisazione: nel caso in cui, alla data di scadenza di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente del procedimento disciplinare le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole del procedimento disciplinare (irrogazione di sanzione superiore alla multa) la progressione orizzontale verrà riconosciuta al dipendente che segue in graduatoria o, in mancanza, le somme accantonate diverranno economie che andranno ad integrare il fondo risorse decentrate dell'anno successivo.⁴ Se il

procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

7. La progressione economica è attribuita a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto in applicazione dei seguenti criteri:

- a. Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite: massimo punti 50.
- b. Esperienza professionale: massimo punti 40.
- c. Ulteriori criteri: possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso all'area: massimo punti 10.

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. Per il personale proveniente per mobilità verranno utilizzate le schede riportanti la valutazione della performance individuale dell'ente di provenienza.

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 secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = 50 \times (\text{media valutazione candidato}) / \text{media valutazione più elevata tra i candidati ammessi}.$$

B. Esperienza professionale

L'esperienza professionale viene valutata con riferimento al tempo in cui si è ricoperto il medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. Nel periodo considerato ai fini della valutazione dell'esperienza professionale non si tiene conto dell'anzianità necessaria per l'accesso alle progressioni.

Verranno attribuiti 2 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi per un massimo di vent'anni.

C. Ulteriori criteri: titoli di studio

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

Ai titoli ulteriori vengono attribuiti i seguenti punteggi:

Titolo	Punti max 10	Aree
Titoli post-universitari (es. Master I e II livello /corso di specializzazione/dottorato di ricerca)	4 per ogni titolo con un massimo di 10	Tutte le aree
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	5 per ogni laurea con un massimo di 10	Tutte le aree
Laurea triennale	2 per ogni laurea con un massimo di 10	Area degli operatori, degli operatori esperti e degli istruttori
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	2 con un massimo di 10	Area degli operatori e degli operatori esperti

Abilitazione professionale	2	Area degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ
----------------------------	---	--

In ogni caso il numero massimo di punti è pari a 6, a prescindere dal numero di titoli posseduti.

In caso di assenza di progressioni economiche negli ultimi sei anni, il punteggio complessivo effettuato sulla base dei precedenti tre criteri viene incrementato del 3%.

A parità di punteggio, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) in caso di ulteriore parità maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ posizione economica di inquadramento.
- c) In caso di ulteriore parità maggiore anzianità di servizio nell' area /categoria di appartenenza.
- d) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza.
- e) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione;

8. Il Responsabile Gestione Personale comunica a tutti i dipendenti l'avvio delle procedure relative all'applicazione dei criteri di cui ai punti precedenti. I dipendenti potranno consegnare tutta la documentazione ritenuta utile ai fini della procedura di cui sopra.

9. Con riferimento al comma 6, lettera b), la data di riferimento è quella dell'informativa di cui al comma 8.

10. La scheda individuale viene trasmessa dal Responsabile del Servizio Gestione Personale a ciascuno degli interessati.

11. La graduatoria finale viene stilata dal Responsabile del Servizio Gestione Personale ed approvata dallo stesso con propria determinazione, sulla base delle risorse disponibili per aree.

CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 8

Conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Le parti prendono atto che le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di EQ (Posizione Organizzativa sino al 31/3/2023) sono quelle definite dal vigente regolamento.

2. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 13, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1° aprile 2023 sono automaticamente ricondotti agli incarichi di EQ e gli stessi incarichi di posizione organizzativa, in quanto conferiti secondo la previgente disciplina di cui agli articoli 13 e seguenti del CCNL del 21/5/2018.

3. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 16/11/2022, le parti prendono atto che per l'anno 2023 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 17 comma 6, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 79.

4. Il Comune di Gropello Cairoli è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 79 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente.

Art. 9

Retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione

1. In applicazione degli artt. 17, c. 6 del CCNL 16/11/2022 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni sono determinate per l'anno 2023 in un importo complessivo indicato nell' allegato B;

2. Nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ, l'ente destina una quota del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
- b) l'ammontare delle risorse come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le EQ sulla base della valutazione resa in base al vigente sistema di valutazione.;
- c) ciascun Responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel PIAO Sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE – Sottosezione Performance;
- d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di valutazione provvede alla valutazione dei Responsabili di EQ sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel SMVP dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- e) nel caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno,) il compenso attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato;
- f) per gli incarichi ad interim, previsti dall'articolo 17, comma 5, del CCNL del 16/11/2022, all'EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta, stante le ridotte dimensioni dell'Ente ed il numero limitato di incaricati di EQ un'ulteriore quota pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'EQ oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.
- g) le risorse già finalizzate al finanziamento degli incarichi in oggetto che risultino non essere state effettivamente utilizzate possono essere destinate alla retribuzione di risultato degli incaricati di EQ, con le modalità definite in sede di accordo annuale.
- h) è fatta salva l'applicazione di disposizioni di legge che alle condizioni stabilite consentano di derogare ai limiti dell'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizioni e di risultato.

CAPO III DISPOSIZIONI PER LE UNIONI ED I SERVIZI IN CONVENZIONE

Art. 10

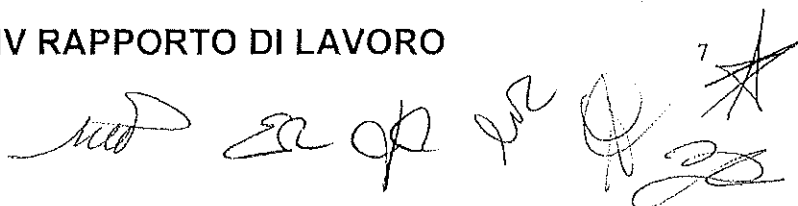
Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL 16/11/2022)

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 CCI 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. 11

Orario di lavoro e flessibilità oraria (art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL16/11/2022)

1. L'orario ordinario di lavoro, è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti è articolato su cinque giorni (dal lunedì al venerdì), o su sei giorni (da lunedì a sabato) in base all'organizzazione del servizio.

2. La flessibilità dell'orario di lavoro è pari a trenta minuti, essa può essere fruita, senza bisogno di richiesta alcuna, per posticipare, fino a trenta minuti, l'entrata mattutina e/o pomeridiana. Qualora un dipendente fruisca della flessibilità è obbligato ad adeguare, entro i due mesi successivi dalla maturazione del debito orario, l'uscita mattutina o pomeridiana per un ugual numero di minuti, secondo le modalità ed i tempi concordati con il dirigente, come previsto dall'art. 36 del CCNL 16.11.2022. L' istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgere con tempi ben definiti (servizi in turno ecc.). Deve comunque essere assicurata la presenza in servizio nell' orario di apertura al pubblico.

3. La flessibilità dell'orario di lavoro non può essere utilizzata per anticipare o posticipare l'entrata sia mattutina che pomeridiana, oltre i limiti di cui al comma precedente. Le eventuali attività lavorative prestate al di fuori della fascia di flessibilità non saranno riconosciute quali lavoro ordinario o straordinario, né ai fini di recupero, se non espressamente autorizzate per improrogabili ragioni di servizio.

4. Oltre la fascia di flessibilità autorizzata non è consentito effettuare ritardi rispetto all'orario di ingresso, fatto salvo che il dipendente non sia stato di volta in volta opportunamente autorizzato dal proprio Responsabile, con utilizzo dei permessi di cui all'art. 42 CCNL 16.11.2022 per un massimo di 36 ore annue.

5. Per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata, o per temporanee carenze di organico in occasione di assenza di altro personale, il Responsabile può individuare specifiche casistiche di esclusione, in tutto o in parte, anche temporaneamente, dal godimento del beneficio della flessibilità di cui ai commi precedenti.

6. 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:

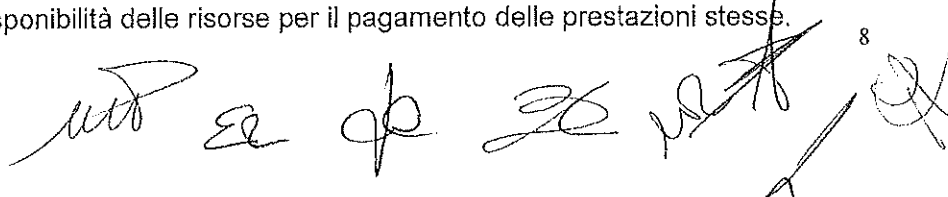
- a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- b) assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16.11.2022;
- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

Art. 12

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n.74 del 15/04/2019 pari a € 9.518,30.

2. Per prestazioni di lavoro straordinario si intendono tutte le prestazioni giornaliere di almeno 30 minuti consecutivi rese dal personale oltre l'ordinario orario di lavoro, e debitamente autorizzate dal Responsabile di Servizio nei limiti della disponibilità delle risorse per il pagamento delle prestazioni stesse.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a circled '8' next to them.

3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi.

4. Gli incrementi di risorse e l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.

5. Il lavoro straordinario computato su base oraria può essere liquidato solo in presenza della preventiva autorizzazione del Responsabile del Servizio e della rilevazione delle presenze tramite sistemi automatizzati, con l'eccezione delle prestazioni effettuate in occasione di missioni e trasferte, eventi eccezionali e imprevedibili.

6. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 e non patrocinati dall'Ente i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune di Gropello Cairoli il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.32, comma 3, del CCNL del 16.11.2022. Il presupposto per l'erogazione dei compensi di cui al presente comma è l'approvazione dello specifico Regolamento.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE CAPO I RISORSE E PREMIALITA'

Art. 13

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

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. L'ammontare del fondo per le risorse decentrate da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9 del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, è definito con apposita determinazione del Responsabile del Servizio competente, e quantificato per l'anno 2023 nell'allegato A al presente Contratto.

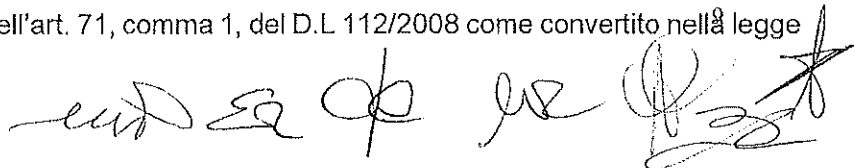
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.

4. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo risorse variabili dell'anno successivo.

6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

7. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge



133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

8. I valori relativi alla indennità di condizioni di lavoro e alla indennità di servizio esterno sono indicate sotto forma di stima.

CAPO II DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art. 14

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 84bis - 7 comma 4, lett.d) CCNL)

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio-valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate. A tale indennità è destinata la somma indicata nell' allegato B.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, secondo valori minimi e massimi giornalieri da euro 1,00 ad euro 15,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.

3. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che il personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale, le quali comportano attività esposte a rischio quali a titolo esemplificativo:

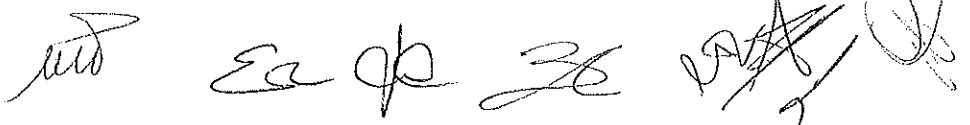
- Prestazioni di lavoro che determinano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto anche con automezzi e/o con altri veicoli o di sostegno di un carico;
 - Prestazioni di lavoro che comportano attività lavorative in cui sono utilizzate agenti biologici;
 - Impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare possibili lesioni, microtraumi ecc.;
- viene attribuita la quota giornaliera di € 2,00.

4. Il disagio è determinato da:

- a) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

5. E' riconosciuto per il personale che svolge le attività disagiate un importo unico giornaliero pari a € 2,00.

6. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori assimilabili al denaro contante (con esclusione delle transazioni effettuate con il POS) che vengono ricevuti/consegnati/custoditi dall'agente contabile, come individuato da atto formale dell'Ente. La misura dell'indennità è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono stati ricevuti/consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio



mensile trattato dagli agenti contabili, con la relativa remunerazione:

- a. fino a euro duecentocinquanta: importo indennità giornaliera Euro 1,00;
- b. da euro duecentocinquantauno a euro cinquecento: importo indennità giornaliera: Euro 1,50.
- c. superiore a cinquecentouno: importo indennità giornaliera Euro 2,00;

7. Le indennità di cui ai commi precedenti sono rapportate alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori. Vengono quantificate e liquidate a consuntivo in relazione a quanto determinato dal Responsabile di Servizio competente.

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo art. 19 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi dell'anno successivo (se finanziate con risorse stabili) con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, c.1 del D.L. 112/2008 come convertito nella Legge N. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) che costituiranno economie di spesa.

Art. 15

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)¹

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. f) del CCNL 16 novembre 2022, per l'anno 2023 è destinata la somma di cui allegato B

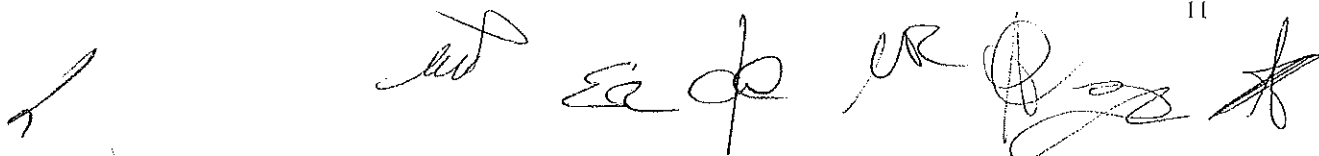
2. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta un'indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari. Per l'annualità 2023 gli importi sono indicati nell'allegato B.

3. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità.

4. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

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 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 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;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

5. Gli incarichi di specifiche responsabilità, possono essere assegnati al personale delle Aree che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, con provvedimento del Responsabile del Servizio competente e comunicato al Servizio del Personale.

6. In sede di contrattazione integrativa annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. I Responsabili di Servizio provvedono al riparto delle somme tra le varie strutture, sulla base delle unità di personale interessate.

7. Il sistema di calcolo che i Responsabili di Servizio dovranno utilizzare per la valutazione delle speciali responsabilità prevede l'articolazione di ciascun fattore in gradi, cui è collegato un punteggio secondo la scala predefinita, tali da rendere conto della diversa intensità con la quale la presenza del fattore ricorre in ciascuna posizione oggetto di valutazione.

L'importo dell'indennità è determinato attraverso schede di valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente.

9. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella per la parte verificabile e liquidabile. Il saldo è effettuato entro il mese di giugno dell'anno successivo.

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

11. In caso di assenza dal servizio a qualunque titolo, esclusi i giorni di ferie e di festività soppresse, per più di novanta giorni nell'arco dell'anno, l'indennità è rapportata ai giorni di presenza in servizio. Il risparmio così ottenuto confluisce nel fondo per la produttività.

12. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Tali risparmi derivanti rappresentano economie di bilancio.

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

14. Qualora le risorse destinate a tale istituto dovessero risultare insufficienti, la differenza tra quanto necessario e quanto disponibile, verrà ripartita proporzionalmente tra tutti gli aventi diritto.

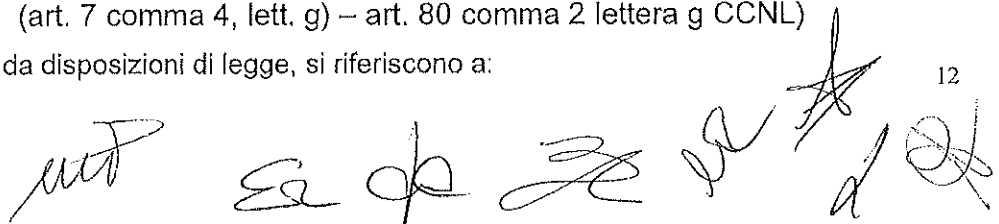
CAPO III ALTRI COMPENSI E INCENTIVI

Art. 16

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:



12

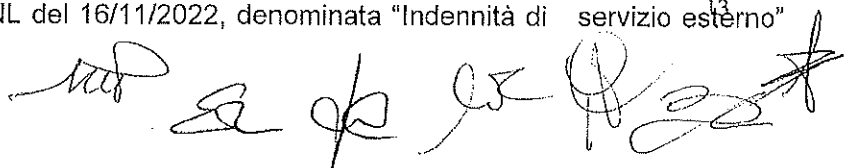
- a. incentivi funzioni tecniche (Codice dei contratti);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - e. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, si riferiscono a:
- a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, con atto del Responsabile EQ del Settore competente nel rispetto del Regolamento da adottarsi.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
6. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 16.11.2022 per la determinazione dei criteri di correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, c.1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ viene stabilito che stante le ridotte dimensioni dell'Ente e le risorse disponibili gli incaricati di EQ compartecipano alla corresponsione dei compensi di cui al presente articolo.
7. Le risorse finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale da specifiche disposizioni di legge saranno quindi determinate, nel loro effettivo importo, solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.
8. La determinazione e ripartizione delle risorse destinate agli incentivi per il potenziamento dell'attività di controllo dell'evasione tributaria ed incentivi per le funzioni tecniche rientranti nella previsione del fondo risorse decentrate sono disciplinate da apposito regolamento.
9. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022 ed erogate secondo le disposizioni regolamentari.

CAPO IV COMPENSI SPECIFICI POLIZIA LOCALE

Art. 17

Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale (art. 100 del CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL del 16/11/2022, denominata "Indennità di servizio esterno"¹³



competete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa e non saltuaria od occasionale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera (resa anche in giorno non lavorativo) in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

2. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti, nell'arco della giornata, servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

4. Per lo svolgimento delle attività indicate è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 1,00;

5. Al finanziamento della indennità di cui al presente articolo è destinata la somma di euro indicata nell'allegato B

6. Il riconoscimento dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dell'attestazione in merito allo svolgimento dei servizi esterni e del rispetto dei requisiti legittimanti l'erogazione dell'indennità in questione.

7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata annualmente in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio e all'effettivo svolgimento di servizi esterni accertato dal Responsabile di Servizio competente.

Art. 18

Indennità di funzione personale della Polizia Locale

(art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Al finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente alla polizia locale prevista dall'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. w), dello stesso CCNL la somma indicata nell'allegato B).

2. In applicazione del citato articolo è attribuita al personale di Polizia Locale nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connessa al grado rivestito nell'ambito del servizio secondo il vigente CCNL.

3. L'importo dell'indennità, che non potrà superare l'importo massimo di €. 3.000,00, elevabile fino a 4000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari è determinato dal Responsabile di Servizio competente in relazione alle responsabilità assunte per l'esercizio delle funzioni.

4. Il sistema di calcolo che il Responsabile di Servizio dovrà utilizzare per la valutazione delle speciali responsabilità prevede l'articolazione di ciascun fattore in gradi, cui è collegato un punteggio secondo la scala predefinita, tali da rendere conto della diversa intensità con la quale la presenza del fattore ricorre in ciascuna posizione oggetto di valutazione.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;

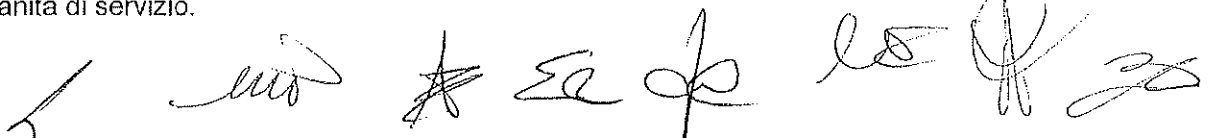
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con l'indennità di cui all' art 84 del C.C.N.L 16/11/2022
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 13 del presente CCI;
6. In caso di assenza dal servizio a qualunque titolo, esclusi i giorni di ferie e di festività soppresse, per più di novanta giorni nell'arco dell'anno, l'indennità è rapportata ai giorni di presenza in servizio. Il risparmio ottenuto è disciplinato dalla norma di specie.
7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
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 comma 1 del DL 112/2008.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
10. La corresponsione degli importi relativi all'indennità disciplinata dal presente articolo è effettuata indicativamente entro la fine di ciascun anno. Il saldo è effettuato entro il mese di giugno dell'anno successivo.

CAPO V PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Art. 19

Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio e sono distribuite sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione vigente. Per l'anno 2023 sono quantificate secondo quanto previsto nell' allegato B.
2. Le risorse previste per la performance individuale sono ripartiti secondo le valutazioni effettuate dagli incaricati di EQ in base alle modalità previste dal sistema di valutazione della performance, che lega in modo diretto e puntuale la valutazione alla premialità corrisposta.
3. In applicazione di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale ai sensi del precedente comma è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali, ad un numero di unità di personale individuato nel 10% delle unità di personale interessato dai processi di valutazione (con arrotondamento all'unità superiore) che consegua la valutazione più elevata. Si precisa che a parità di punteggio saranno seguiti i seguenti criteri di priorità nell' attribuzione della maggiorazione che saranno applicati in successione (in caso di permanenza della parità) secondo il seguente ordine:
- esclusione di chi l'ha percepita l'anno precedente;
 - attribuzione all' area inferiore;
 - attribuzione al differenziale economico inferiore;
 - anzianità nel differenziale economico,
 - anzianità di servizio.



15

4. E' escluso dai premi correlati alla performance il personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore ai sei mesi.

Capo VI Welfare integrativo

Art. 20

Welfare integrativo

(art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 16/11/2022 potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI

Art.21

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e innovazioni tecnologiche.

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, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per particolari condizioni di lavoro, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

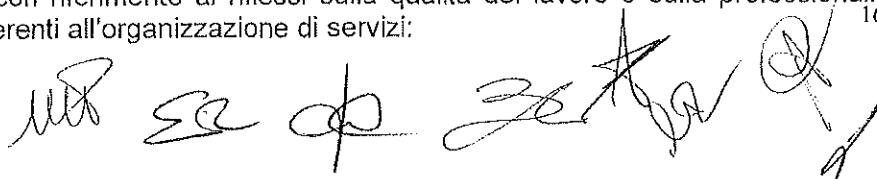
- C L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

- 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 per la Sicurezza, se nominato, 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.

2. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:



16

- A Le parti prendono atto 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.
- B Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.
- C La strumentazione necessaria per il lavoro agile di norma è fornita dall'amministrazione.

Art. 22

Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:

- a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità in orario di sportello.
- b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
- c) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero neve): n. 1 unità in servizio addetto all'area tecnica;
- d) servizio di polizia municipale, attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatorie: da assicurare con:
 - n. 1 agente di polizia locale per il normale turno di servizio;
- e) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese: n. 1...unità.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

3. I Responsabili di Servizio, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

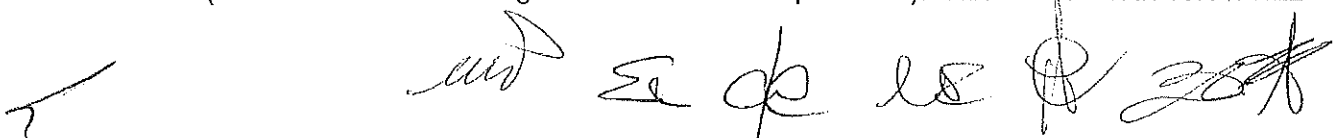
4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.

5. Durante lo sciopero gli Incaricati EQ dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 32, c. 3, CCNL 16 novembre 2022.

Art. 23

Lavoro agile

1. Il nuovo CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022, introduce una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due ipotesi di lavoro agile e lavoro da remoto, il primo previsto dalla Legge. n. 81/2017 e s.m.i., senza vincoli di orario e di luogo di lavoro (lavoro per obiettivi e orientato ai risultati) il secondo al contrario, con vincoli di orario (con caratteristiche analoghe al lavoro svolto in presenza). L'art.63 del CCNL 16.11.2022 -



"Definizioni e principi generali" del Titolo VI - "Lavoro a distanza"- Capo I - "Lavoro agile" prevede quanto segue:

- o Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
- o Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro.

2. La strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di detto modello innovativo di organizzazione del lavoro a distanza sono finalizzate alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei servizi resi al cittadino.

In particolare, sono valutati:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer satisfaction).

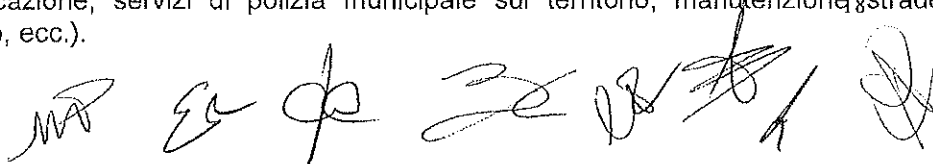
I fattori abilitanti del lavoro agile che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;

3. Sono da considerare da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

4. Sono escluse dal novero delle attività in lavoro agile quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico, mense scolastiche, nidi d'infanzia, ecc.), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza ~~sociale~~ domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione ~~g~~strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).



5. Al lavoro agile accedono in maniera limitata tutti i dipendenti dell'ente a tempo indeterminato e determinato con precedenza tuttavia attribuita ai soggetti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- Lavoratrici o lavoratori affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della Salute del 4 febbraio 2022;
- lavoratrici e lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età ai sensi dell' art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e s.m.i.; lavoratrici o lavoratori con disabilità in condizioni di gravità accertata ai sensi dell' art. 4, comma 1 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e s.m.i. o che siano caregivers ai sensi dell' art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017;
- Esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi con più di 12 anni di età;
- Distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione della dipendente/del dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso più breve.

Art. 24 Formazione

1. La formazione e l'aggiornamento del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l' arricchimento professionale dei dipendenti nonché un mezzo per il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e del lavoro dell' ente. Inoltre la formazione costituisce una misura generale di prevenzione della corruzione inserita nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

2. Il Piano della Formazione intende proporre una serie di iniziative formative rivolte al personale, finalizzate a: - preparare i neo-assunti a ricoprire adeguatamente le posizioni e i ruoli a loro assegnati; - aggiornare e formare il personale negli ambiti obbligatori ai sensi della normativa vigente; - favorire un innalzamento dei livelli di conoscenza della normativa attraverso azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

3. Sono obiettivi del piano favorire un'adeguata conoscenza delle potenzialità delle nuove tecnologie con la finalità di migliorare i servizi resi ai cittadini ed innalzare il livello delle competenze digitali dipendenti.

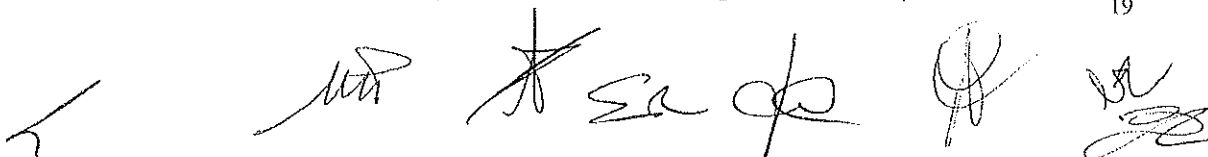
4. Le attività formative saranno definite e proposte con la finalità di rispondere alle diverse esigenze le seguenti aree tematiche:

- Ambito amministrativo-contabile per fornire al personale conoscenze tecnico-specialistiche relative al bilancio, alla gestione finanziaria e agli aspetti amministrativi e contabili dell'ente .
- Ambito tecnico-specialistico per dare risposte a quelle esigenze specifiche manifestate dai vari settori in termini di competenze specialistiche da sviluppare tramite interventi mirati.
- Ambito di formazione obbligatoria per assicurare alla personale formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy.
- Ambito digitalizzazione per favorire lo sviluppo di competenze digitali necessarie per gestire una diversa organizzazione del lavoro e per una gestione efficiente del lavoro agile.

5. Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo di norma ricorso a modalità webinar.

6. Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati da Anci - Ifel e Lega dei Comuni, gratuiti per le amministrazioni. La formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza viene effettuata anche dal Segretario Comunale/ RPTC tramite invio materiale illustrativo, circolari, note di informazione /aggiornamento ecc.

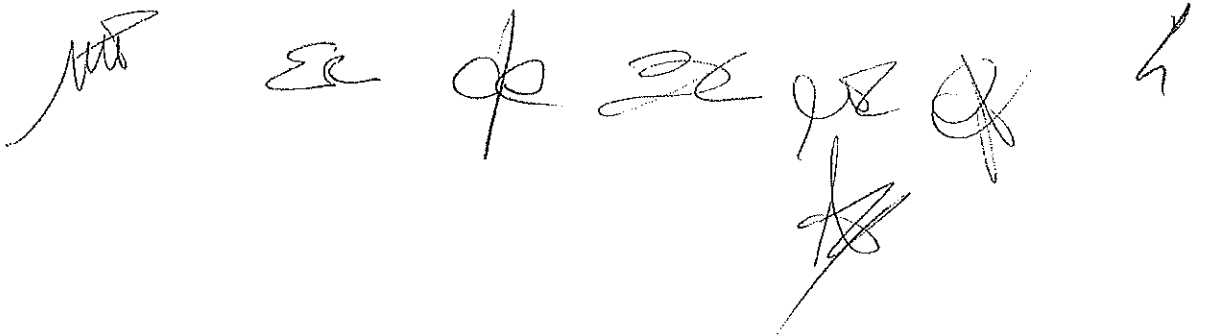
7. Ai sensi dell'art. 55 c. 13 del CCNL del 16/11/2022 si provvederà al finanziamento delle attività di formazione utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari, nel rispetto dei limiti di legge. Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le esigue risorse disponibili, ulteriori interventi



settoriali di aggiornamento qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.



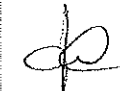





Art. 25
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. There are approximately seven distinct signatures visible.

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 - ALLEGATO A

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	PARTE STABILE	2016	2023
Art. 97, comma 1 CCL 21/05/2018 UNICO IMPORTO CONSOLIDATO	1 UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-09) ART.67 C.1 CCNL 2016/2018	€ 52.806,23	€ 52.806,23
	2 INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC 1,2,7)	€ 5.139,01	€ 5.139,01
	3 INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	€ 3.419,10	€ 3.419,10
	4 INCREMENTI CCNL 2008-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	€ 3.945,53	€ 3.945,53
	5 RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	€ -	€ -
	6 RIA E ASSEgni AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	€ 9.409,42	€ 9.409,42
	7 RISPARMI EX ART. 2 C. 3 DLGS 165/2001	€ -	€ -
	8 INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, let. L, CCNL 1998-2001)	€ -	€ -
	9 INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL, 1998-2001)	€ -	€ -
	10 INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONE CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	€ -	€ -
	11 RIDUZIONE PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PRSTERNALIZZAZIONI	€ -	€ -
	12 INCREMENTO 0,20% MS 2001 PER ALTE SPECIALIZZAZIONI (ART.67, C.1 CCNL 21/05/2018)	€ -	€ -
	13 TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017	€ 74.719,29	€ 74.719,29
	Art. 97, comma 2 CCL 21/05/2018 RISORSE STABILI	14 RIA E ASSEgni AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota annua ART.67 C.2 lett. C - CCNL 2016/2018	€ -
15 RISPARMI EX ART. 2 C. 3 DLGS 165/2001 ART. 67 C. 2 let. D - CCNL 2016/2018		€ -	€ -
16 INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI quota annua ART.67 C. 2 let. E - CCNL 2016/2018		€ -	€ -
17 INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - ART. 67 C.2 let. G - CCNL 2016/2018		€ 294,00	€ 294,00
18 INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONE CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - ART. 67 C.2 let. H - CCNL 2016/2018		€ -	€ 3.240,00
19 TOTALE RISORSE STABILI INCLUSE NELLIMITE ART. 23, C.2 DLGS 75/2017		€ 294,00	€ 1.176,00
20 INCREMENTO ART. 67 C.2 LETT A) E 03,20 A DIPENDENTE AL 31/12/2015 (dichiarazione congiunta n 5 CCNL 21/05/2018) - N. 19 unità		€ -	€ 1.580,80
21 RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO (dichiarazione congiunta n 5 CCNL 21/05/2018, CDC Sez. Riunite n 8/2018, CDC Sez. Aut. n.19/2018 e art. 11 DL 135/2018) ART. 67 C.2 let. b)		€ -	€ 1.416,00
22 INCREMENTO ART. 79 C.1 LETT D) € 84,50 A DIPENDENTE AL 31/12/2018 (N. 15 unità)		€ -	€ 1.287,50
23 RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO (rialineamento PED) - ART. 79 C.1 let. D) - Orientamento ARAN CFL174		€ -	€ 564,20
24 INCREMENTO DIFFERENZIALE STIPENDIALE B3-B1 e D3-D1 nuova classificazione a decorrere dal 01/01/2023 - ART.79 C.1bis		€ -	€ 1.687,36
25 TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE NELLIMITE ART. 23, C.2 DLGS 75/2017		€ -	€ 6.515,86
26 TOTALE RISORSE STABILI (voce 13+19+22)		€ 75.013,29	€ 80.059,15
PARTE VARIABILE			
Art. 97, comma 2 Art. 98, comma 1 CCL 21/05/2018 RISORSE VARIABILI	27 SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. se ordinatamente rese (ART. 43 comma 1 e 4, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett D), CCNL 1998-2001) ART.67 C. 3 lett. A - CCNL 2016/2018	€ -	€ -
	28 RISPARMI DA PIANI FASZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, let. K); ART. 16, COMMA 1 E 5, DL 98/2011) ART. 67 C.3 lett. B - CCNL 2016/2018	€ -	€ -
	29 SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (specificare se RECUPERO EVASIONE IQ, INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE 2016/2017,) ART. 67 C. 3 let. C - CCNL 2016/2018	€ -	€ -
	30 RIA E ASSEgni AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota parte anno cessazione ART.67 C.3 let. D - CCNL 2016/2018	€ -	€ -
	31 MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) ART.67 C.3 let. F - CCNL 2016/2018	€ -	€ -
	32 PERSONALE CASE DAGGIOO ART.67 C.3 let. G - CCNL 2016/2018	€ -	€ -
	33 INTEGRAZIONE 1,2% MS 1997 ART. 67 C. 3 let. H - CCNL 2016/2018	€ -	€ -
	34 OBIETTIVI ANCHE DI MANTENIMENTO NEL PIANO PERFORMANCE ART.67 C.3 let. I - CCNL 2016/2018	€ -	€ -
	35 INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI quota parte anno di basamento ART.67 C. 3 let. K - CCNL 2016/2018	€ -	€ -
	36 TOTALE RISORSE VARIABILI INCLUSE NELLIMITE ART. 23, C.2 DLGS 75/2017	€ -	€ -
	37 SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI STATI, ECC. - (ART. 43 comma 3, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett D), CCNL 1998-2001) ART. 67 C. 3 lett. A - CCNL 2016/2018 (escluse per convenzioni non ordinarie mese)	€ -	€ -
	38 SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE) ART. 67 C. 3 let. G - CCNL 2016/2017	€ -	€ -
	39 SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (RECUPERO EVASIONE) ART. 67 C.3 let. C - CCNL 2016/2018	€ -	€ -
	40 SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (Economia Buoni Pasto) ART. 1 C. 870 L. 178/2020 - CCNL 2016/2018	€ -	€ 5.000,00
41 TRATTAMENTO ACCESSORIO A CARICO DI FINANZIAMENTI EUROPEI	€ -	€ -	
42 ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) ART.67 C. 3 let. E - CCNL 2016/2018	€ 1.702,00	€ 2.355,76	
43 ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE solo se di parte stabile - ART.68 C.1 - CCNL 2016/2018	€ -	€ -	
44 INCREMENTO ART. 79 C.1 LETT B) € 84,50 A DIPENDENTE AL 31/12/2018 (Quota una tantum per recupero annualità 2021 e 2022)	€ -	€ 2.535,00	
45 INCREMENTO ART. 79 C.3 CCNL 2019-2021 (0,22% M.S. 2018) - Quota fondo contrattazione personale non dirigente	€ -	€ -	
46 INCREMENTO ART. 79 C.3 CCNL 2019-2021 (0,22% M.S. 2018) - Quota fondo contrattazione personale non dirigente (Quota una tantum 2022)	€ -	€ -	
47 INCREMENTO ART. 8 comma 3 D.L. 13/2023 ed. PHRO anni dal 2023 al 2026 (max 5% FONDO STABILE 2016)	€ -	€ -	
48 TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE NELLIMITE ART. 23, C.2 DLGS 75/2017	€ 1.702,00	€ 9.930,76	
49 TOTALE RISORSE VARIABILI (voce 33 + voce 41)	€ 1.702,00	€ 9.930,76	
50 TOTALE COMPLESSIVO FONDO RISORSE DECENTRATE (voce 23 + voce 42)	€ 76.715,29	€ 89.989,91	
DECURTAZIONI			
DECURTAZIONI	51 DECURTAZIONE CONSOLIDATA 2011-2014 (1) parte ART.9 c.2-bis DL 78/2010) solo su parte stabile circ. RGS 13/2016	€ 3.715,68	€ 3.715,68
	52 ALTRE DECURTAZIONI (recupero...)	€ 1.782,44	€ 1.782,44
	53 SOMMA DECURTAZIONI SU RISORSE STABILI (voce 41+45)	€ 5.498,12	€ 5.498,12
	54 TOTALE FONDO DECURTATO	€ 71.217,17	€ 84.491,70
VERIFICA DEL LIMITE 2016			
VERIFICA DEL LIMITE 2016 Art. 23 comma 2 D.lgs 75/2017	55 TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE (voce 47)	€ 71.217,17	€ 84.491,79
	56 IMPORTO VOCE ESCLUSE DAL LIMITE (voce 22 + voce 41)	€ 1.702,00	€ 16.446,62
	57 TOTALE FONDO DIPENDENTI RISORSE DECENTRATE DA SOTTOPORRE A VERIFICA	€ 59.515,17	€ 68.045,17
	58 IMPORTO STANZIATO PER RETRIBUZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO	€ 22.561,62	€ 28.052,54
	59 MAGGIORAZIONE POSIZIONE SEGRETARIO COMUNALE ART. 41 C.4 CCNL 16/05/2001	€ 5.390,82	€ -
	60 FONDO LAVORO STRAORDINARIO	€ 9.516,30	€ 9.516,30
	61 QUOTA ART. 11-BIS DLGS. 135/2018 IN DEROGA ALLIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017	€ -	€ -
	62 ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 C.2 DLGS. 34/2019 (quota unica personale non dirigente + posizioni organizzative)	€ -	€ -
	63 INCREMENTO ART. 79 C.3 CCNL 2019-2021 (0,22% M.S. 2018) - Quota fondo posizioni organizzative e risultato	€ -	€ -
	64 INCREMENTO ART. 79 C.3 CCNL 2019-2021 (0,22% M.S. 2018) - Quota fondo posizioni organizzative e risultato (Quota una tantum 2022 - Solo retribuzione di risultato P.O.)	€ -	€ -
65 TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO SOTTOPOSTO A VERIFICA	€ 107.086,01	€ 105.616,01	
66 DECURTAZIONE O MARGINE DA OPERARE PER RISPETTO DEL LIMITE ART.23 C.2 DLGS 75/2017	€ -	€ -	
RISORSE DEL FONDO			
IMPORTI FINALI DEL FONDO	67 RISORSE STABILI (voce 23)	€ 75.013,29	€ 80.059,15
	68 ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 C.2 DLGS. 34/2019 - voce 55 (Quota fondo contrattazione personale non dirigente)	€ -	€ -
	69 DECURTAZIONI (voce 46 + voce 57)	€ 5.498,12	€ 5.498,12
	70 TOTALE RISORSE STABILI	€ 69.515,17	€ 74.561,03
	71 RISORSE VARIABILI (voce 42)	€ 1.702,00	€ 9.930,76
	72 TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	€ 71.217,17	€ 84.491,79
	73 RISORSE PER RETRIBUZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO	€ 28.052,54	€ 28.052,54
	74 ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 C.2 DLGS. 34/2019 - voce 55 (Quota fondo posizioni organizzative e risultato)	€ -	€ -
75 INCREMENTO ART. 79 C.3 CCNL 2019-2021 (0,22% M.S. 2018) - Quota fondo posizioni organizzative e risultato	€ -	€ -	
76 TOTALE FONDO RISORSE RETRIBUZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO	€ 28.052,54	€ 28.052,54	



Allegato B			
DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE	IMPORTI		
	2023		
ISTITUTI CONTRATTUALI	STABILI	VARIABILI	TOTALE
indennità di comparto art. 33 CCNL 2004	€ 6.408,11		€ 6.408,11
incremento per progressioni economiche orizzontali (PEO)	€ 15.521,00		€ 15.521,00
Differenziali stipendiali B1-B3 e D1-D3 (art. 79, comma 1-bis CCNL 16.11.2022)	€ 1.687,36		€ 1.687,36
indennità condizioni lavoro art. 70 bis (ex rischio-disagio-maneggio valori)	€ 3.650,00	€ -	€ 3.650,00
indennità servizio esterno art.56 quinquies	€ 365,00	€ -	€ 365,00
indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies, comma 2	€ 6.200,00	€ -	€ 6.200,00
indennità di funzione art.56-sexies	€ 2.500,00	€ -	€ 2.500,00
indennità reperibilità art. 24		€ -	€ -
indennità turno art. 23		€ -	€ -
compensi Istat art. 70-ter CCNL 21/05/2018		€ -	€ -
incentivo Entrate		€ 5.000,00	€ 5.000,00
nuove progressioni orizzontali	€ 2.350,00		€ 2.350,00
incentivo Funzioni Tecniche Dlgs 50/2016		€ -	€ -
compensi ai mesi notificatori art. 67 comma 3 CCNL 21/05/2018		€ -	€ -
premi correlati alla performance organizzativa	€ 12.300,00		€ 12.300,00
premi correlati alla performance individuale	€ 23.579,56	€ 4.930,76	€ 28.510,32
TOTALE	€ 74.561,03	€ 9.930,76	€ 84.491,79
IMPORTI DI COSTITUZIONE DEL FONDO	€ 74.561,03	€ 9.930,76	€ 84.491,79
DIFFERENZA TRA RISORSE DISPONIBILI E RISORSE UTILIZZATE	€ -	€ -	€ -
RISORSE DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			€ -

Gropello Cairoli, 19/10/2023

Dott.ssa Antonia Schiapacassa, Segretario Comunale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Antonia Schiapacassa

Dott. Mariateresa Palestra Responsabile del Servizio Finanziario e Tributi

M. Palestra

Ing. Claudio Bruni responsabile Servizio gestione territorio

C. Bruni

Dott. Erika Ricci Responsabile Servizi alla persona

Erika Ricci

per la parte sindacale

- Rappresentante territoriale CISL Roberta Nalin

Roberta Nalin

- Rappresentante territoriale CGIL Americo Fimiani

Americo Fimiani

Rappresentante territoriale UIL Giovanni Latiano

Giovanni Latiano

RSU

- Laura Cimino

Laura Cimino

