

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data 29 dicembre 2023 presso la residenza del COMUNE DI BIBBONA ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Martelli Andrea – Segretario comunale	P [] A []
Componente – Saggini Luciana – Responsabile di settore	P [] A []
Componente – Talamucci Serena – Responsabile di settore	P [] A []
Componente – Cerri Sandro – Responsabile di settore	P [] A []
Componente – Ulivieri Stefano – Responsabile di settore	P [] A []

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP Scalabrini Mauro	P [] A []
OO.SS. Territoriale UIL FPL Pillitteri Emanuele	P [] A []
OO.SS. Territoriale CISL FP	P [] A []
OO.SS. Territoriale CSA RAL	P [] A []
R.S.U. Aziendale – CGIL FP Ceni Irene	P [] A []
R.S.U. Aziendale – UIL FPL Stanzone Patrizia	P [] A []
R.S.U. Aziendale –	P [] A []
R.S.U. Aziendale –	P [] A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente	
Componente	
Componente	
Componente	
Componente	

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CIGL – FP	
OO.SS. UIL – FPL	
OO.SS. CISL – FP	
OO.SS. CSA RAL	
R.S.U. Aziendale - CIGL FP	
R.S.U. Aziendale - UIL FPL	
R.S.U. Aziendale –	
R.S.U. Aziendale –	

**CONTRATTO
INTEGRATIVO
DECENTRATO**

COMUNE DI BIBBONA

TRIENNIO 2023-2025

pubblicità

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
CAPO I – Disposizioni Generali.....	5
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	5
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	5
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	6
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	6
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	7
CAPO I – Risorse e Premialità	7
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	7
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	7
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	8
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	8
Art. 8 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi.....	9
CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree	9
Art. 9 – Criteri generali	9
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	10
Art. 10 – Principi generali.....	10
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro	10
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	12
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	13
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	13
CAPO VI – Performance e Premio individuale	14
Art. 14 – Disciplina della performance organizzativa.....	14
Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.....	15
CAPO VII – Sezioni speciali	16
Art. 16 – Indennità di servizio esterno	16
Art. 17 – Indennità di funzione	17
Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	17
Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato	18
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	19
CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO	19
Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	19
Art. 21 – Reperibilità	19
Art. 22 – Turnazioni.....	20
Art. 23 – Riduzione di orario	20
Art. 24 – Lavoro straordinario	21
Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale	21
Art. 26– Flessibilità dell’orario di lavoro.....	21
Art. 27 – Orario multiperiodale.....	22
Art. 28– Buoni pasto.....	23
CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI	23
Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	23
Art. 30 – Innovazioni tecnologiche.....	24
CAPO III – Welfare integrativo.....	25
Articolo 31 - Le attività del “welfare integrativo”	25
Allegato 1 Costituzione e utilizzo fondo anno 2023.....	26

Allegato 2 Definizione delle procedure per le progressioni tra le aree.....29
Allegato 3 Criteri di valutazione per incaricati di specifiche responsabilità31
Allegato 4 Verbale diverso utilizzo fondo risorse decentrate37

publikaservi

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo 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 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 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) 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;
 - d) 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;
 - e) 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*”;
 - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione della Giunta comunale n.196 del 29 dicembre 2011 e successive modifiche e integrazioni;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, Allegato A e Allegato B – contratto integrativo decentrato 2017 -2019
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri

previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno 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 pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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 con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva 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 II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) 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. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 479 del 31.08.2023, secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-*sexies* CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-*quinquies*, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - l) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-*quater*, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL-2018 e,

- eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- m) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
 - n) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - o) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
 - p) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed 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 ed erogative, 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.

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:
Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 479 del 31.08.2023, ammontano a euro 58.471,63 al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
 - a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
 - c) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come da prospetto allegato e sottoscritto dalle parti. (Allegato sub 1)
3. Per gli anni successivi al 2023, gli importi come stanziati, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.
4. A livello generale si stabilisce che le somme riportate costituiscono **la spesa massima possibile** per ciascun istituto nel triennio di riferimento. Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di 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, nella Tabella “A” del CCNL-2022.
2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato “sub 2” al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei *“differenziali stipendiali”* del personale cessato a qualsiasi titolo.

4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – 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. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di P.O. o E.Q;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. 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;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO o EQ;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo gli importi stabiliti nella tabella che segue.
2. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Area, esclusa l'indennità di maneggio di denaro che viene erogata annualmente, sulla base dei valori annui maneggiati.

3. Per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro deve ricorrere una o più delle seguenti condizioni:
- lo svolgimento di attività esterne che possono anche comportare l'utilizzo di attrezzature specifiche quali tagliaerba, macchine operatrici, escavatori e attrezzatura meccanica necessaria alle opere di natura edile. Sono considerate altresì a rischio le attività di riparazione, ripristino e messa in opera di natura edile, elettrica ed idraulica che comportano anche soltanto l'utilizzo di piccole attrezzature.
 - la persistenza di oggettive condizioni di disagio: il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere, secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (autista per gli organi istituzionali, personale della mensa);
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza (personale amministrativo di sportello addetto alle politiche sociali chiamati a gestire tipologie di utenze particolarmente difficili e conflittuali);
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse particolari prestazioni di lavoro rese in condizioni sfavorevoli, di tempi e modi, anche in orari festivi o fuori sede, per garantire esigenze di rappresentanza dell'ente in occasione di eventi o manifestazioni istituzionali (uscita gonfalone);
4. I gruppi omogenei di lavoratori, individuati in ordine ai criteri di cui al precedente punto, e le misure delle indennità giornaliere spettanti, determinate con i criteri e le misure delle indennità giornaliere spettanti, determinate con i criteri di cui all'art. 84-bis, sono riportati nella seguente tabella:

TIPOLOGIA	INDENNITÀ GIORNALIERA
Attività esposte a rischi	€ 2,20
Attività disagiate	€ 1,50
Uscita del gonfalone	€ 8,00

5. Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, previa relazione di attribuzione del Responsabile di pertinenza che indichi il range di valori maneggiati, desumibile dal conto della gestione reso dagli agenti contabili, ai sensi dell'art. 233 D. l.vo 18.8.1000 n. 267, entro la mensilità di gennaio dell'anno successivo alla maturazione, nella misura di seguito indicata:

<i>Valori annui maneggiati</i>	<i>Importo indennità giornaliera</i>
da € 2.001,00 a € 3.000,00	€ 1,20
da € 3.001,00 a € 8.000,00	€ 1,30
oltre 8.000,00	€ 1,80

6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale e collettiva del medesimo anno.
7. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2024 sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità*(Articolo 84, CCNL-2022)**art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022*

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO o EQ, con atto scritto, da adottare entro il 31 gennaio di ogni anno, 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;
 - b) 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).
 - c) 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 accordi di ente;
 - d) Per il triennio interessato dal presente contratto integrativo si stabilisce in € 16.000,00 l'importo massimo complessivo, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Al fine di omogeneizzare e verificare le proposte avanzate dai Responsabili di Area, le stesse verranno analizzate in Conferenza dei Responsabili. Sulla base delle valutazioni espresse, ciascun Responsabile predisporrà il decreto di nomina.
2. L'importo dell'indennità, con un minimo di €. 500,00 e un massimo di € 2.500,00 annui lordi, è determinato dal competente Funzionario PO o EQ, sentita la conferenza dei Responsabili, applicando i criteri di cui alle schede di valutazione che formano parte integrante e sostanziale del presente CCI, secondo la seguente graduazione:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 1.000,00

Punti da 40 a 49	€. 500,00
Punti da 50 a 69	€. 700,00
Punti da 70 a 89	€. 900,00
Punti da 90 a 100	€. 1.000,00

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.000,00

Punti da 40 a 49	€. 600,00
Punti da 50 a 69	€. 800,00

Punti da 70 a 89	€. 1.500,00
Punti da 90 a 100	€. 2.000,00

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

Punti da 40 a 49	€. 800,00
Punti da 50 a 69	€. 1.800,00
Punti da 70 a 89	€. 2.000,00
Punti da 90 a 100	€. 2.500,00

3. Gli incarichi conferiti, possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale
4. Il valore della responsabilità viene rappresentato dal punteggio ottenuto sull'apposita scheda di valutazione in relazione al rilievo dei contenuti specifici, al grado di complessità ed al carico di responsabilità riconosciuto. Allegato sub 3 parte integrante sostanziale del presente contratto.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale e collettiva del medesimo anno.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

[art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;

- 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;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile PO o EQ competente.

Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36;
 - incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il segretario comunale.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance organizzativa

art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera a), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:
- a) Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza, come previsto nel sistema di valutazione vigente.
- b) Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.
- c) Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
- d) La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
- congedo ordinario;
 - permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - assenze dovute a congedo obbligatorio di maternità e per interdizione anticipata, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente,

- permessi di cui alla legge 104/1992, art. 336;
- assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- congedi per le donne vittime di violenze;
- permessi sindacali retribuiti;
- i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)

e) Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.

f) La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione vigente. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

g) La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai a), d), e), f) successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

Art. 15 - Disciplina della performance individuale e differenziazione del premio individuale

art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di area e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza, come previsto nel sistema di valutazione vigente
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo, determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui all'art. 14 lettera d), successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente

definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

7. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 25%;
 - la maggiorazione di cui al presente articolo è riconosciuta al personale, che nelle graduatorie della valutazione individuale, redatte con riferimento al sistema vigente nell'Ente ha conseguito un giudizio corrispondente a "prestazioni eccellenti" (massimo punteggio= punti 100);
 - In caso di parità dei punteggi, la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - non aver mai percepito la maggiorazione;
 - almeno un dipendente per Area che abbia raggiunto la quota 100;
 - maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

Capo VII – Sezioni speciali (Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

a) Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (16 e 17) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e da attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

Art. 16 – Indennità di servizio esterno art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 2,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
3. Il Comandante della Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
4. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2024 sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.

Art. 17 – Indennità di funzione

art. 7, comma 4, lett. w) Ccnl 16/11/2022

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente.
2. L'attribuzione dell'indennità di funzione deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Responsabile di Area, che terrà conto dell'incarico attribuito in via continuativa di compiti di Responsabile del Servizio di Vigilanza, ne determina la misura entro i limiti osservando i criteri previsti dal presente articolo.
3. Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
4. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022.
5. Per gli anni 2023 e 2024 l'indennità viene prevista nel limite massimo di € 1.800,00 per anno/lordo e viene corrisposta per dodici mensilità, compatibilmente con la capacità del fondo risorse decentrate di sostenere il relativo finanziamento.
6. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattualmente determinate, sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale (scheda di valutazione allegata al presente contratto allegato sub 4)
7. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 84 CCNL 16.11.2022.
8. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione**Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti concordano di incrementare dall'anno 2024 le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e la contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 come risulta da separato accordo negoziale che prevede la riduzione dell'importo destinato al progetto recupero ICI, a seguito dell'approvazione del nuovo progetto di recupero evasione tributaria IMU TARI ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 2018/145.

2. Le parti si danno reciprocamente atto che l'ente provvederà dall'anno 2024 ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022, l'importo a disposizione per la retribuzione di posizione risulta pertanto pari a € 66.000,00;
3. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) La quota delle risorse per le Posizioni Organizzative destinata alla retribuzione di risultato è pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022, pari a € 11.089,68, oltre all'incremento di cui 0,22% monte salari 2018 quota po art. 79 comma 3 e 5 CCNL 2019/2021 pari a € 677,14 e € 16.500,00 a decorrere dall'anno 2024;
 - b) La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati alle stesse P.O.
 - c) La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale e performance organizzativa rapportandola prevalentemente all'importo delle singole retribuzioni di posizione.
 - d) Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato
 - e) gli eventuali risparmi vengono liquidati alla P.O. che ha ottenuto la valutazione più alta o alle P.O. classificate nella fascia di punteggio più alta.

Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.45 del d.lgs. n. 36/2023;
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, 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 potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
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.

Art. 21 – Reperibilità

art. 7, comma 4, lett. i) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. k) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
 - L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente per i seguenti servizi:
 - Polizia Municipale
 - Demografici - Anagrafe
 - Protezione civile, Ambiente, Manutenzione e Patrimonio

- Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018 pari a €. 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di **sei volte in un mese**; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
- Al dipendente in servizio di reperibilità deve essere fornito dall'Amministrazione un cellulare di servizio e deve essere raggiungibile telefonicamente per tutto il periodo della reperibilità.
- In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
- Per la retribuzione maggiorata percentualmente per periodi di reperibilità inferiori alle 12 ore e per quanto altro non espresso al presente articolo si rimanda alle disposizioni dei CCNL antecedenti al CCNL 21.5.2018

Art. 22 – Turnazioni

art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro.
2. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
3. 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 e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata
4. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
 - dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
 - dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

Art. 23 - Riduzione di orario

art. 7, comma 4, lett. ad) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL-2022e dell'art. 22 del CCNL regioni e autonomie locali del 1 aprile 1999, le parti confermano la riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali per il personale della Polizia Locale, il cui orario è organizzato in turni.
2. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

Art. 24 – Lavoro straordinario

art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1[^] aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
3. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario.
4. E' considerata prestazione lavorativa straordinaria, la presenza in servizio eccedente di almeno 60 minuti il debito orario della giornata lavorativa, preventivamente autorizzata dal responsabile

Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale

art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di **dodici mesi**, per le seguenti tipologie di lavoratori:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 26– Flessibilità dell'orario di lavoro

art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile
2. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - 60 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita, stabilito dal Responsabile di servizio competente;
 - 10 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita per i dipendenti addetti ai servizi esterni e per i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni;
 - I dipendenti assegnati ad uffici con apertura al pubblico devono gestire la flessibilità oraria in modo funzionale al servizio, tenendo conto dell'inizio dell'attività lavorativa nei confronti dell'utenza e garantendo la regolare apertura dell'ufficio all'utenza, con le modalità organizzative impartite dal Responsabile di Area;

- Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle seguenti fasce orarie:
 - mattina dalle ore 9.00 alle ore 13.00;
 - pomeriggio dalle ore 15.00 alle ore 17.00.
 - La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente. Le parti si danno reciprocamente atto che il debito orario non recuperato secondo le modalità del presente comma, comporterà automaticamente la decurtazione dalle spettanze mensili.
 - Il credito orario accumulato nel mese attraverso la flessibilità oraria deve essere recuperato di norma nell'ambito del mese di maturazione dello stesso e comunque, in caso di necessità di servizio, entro l'anno solare. Il credito orario accumulato superiore alle dodici (12) ore non verrà in ogni caso contabilizzato e pertanto non darà diritto al recupero. L'eventuale credito maturato nel mese di dicembre potrà essere recuperato inderogabilmente entro il mese di gennaio dell'anno successivo.
3. 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 portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - 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.
4. Le parti si danno reciprocamente atto che il presente articolo non si applica al personale inquadrato nelle Elevate Qualificazioni. Il personale EQ dovrà assicurare la propria presenza in misura non inferiore all'orario minimo previsto contrattualmente di 36 ore ed organizzare il proprio tempo di lavoro, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi da realizzare, assicurando comunque la presenza all'interno dell'orario di servizio dell'ufficio di riferimento. La contabilizzazione su base mensile delle presenze deve verificare la sussistenza del minimo contrattuale delle 36 ore settimanali, per le ore di presenza eccedenti tale limite non è prevista la corresponsione di compensi per straordinari, né diritto a recuperi orari. L'eventuale eccedenza orario viene automaticamente azzerata ogni mese. L'eventuale debito orario eccezionalmente contabilizzato mensilmente dovrà essere reso entro il mese successivo.

Art. 27 – Orario multiperiodale

art. 7, comma 4, lett. q) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno;

2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno;
3. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa;
4. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 28 – Buoni pasto

art. 7, comma 4, lett. aa) Ccnl 16/11/2022

Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti concordano:

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
 - a. addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte almeno 7 ore di lavoro;
 - b. personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale condizione che vengano svolte almeno 7 ore di lavoro.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro

art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:

- a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
- b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.

Art. 30 – Innovazioni tecnologiche

art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022

1. 1. 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, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume 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.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c. assicurare l'aggiornamento professionale 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;
 - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
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

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 31 - Le attività del “welfare integrativo”

art. 7, comma 4, lett. h) Ccnl 16/11/2022

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.
2. L'Amministrazione conferma quanto già disposto con i precedenti accordi in attuazione dell'art. 98 “Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada” comma 1, lett. a), destinando quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 alle seguenti finalità in favore del personale del personale appartenente alla Polizia Municipale:
 - contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio per l'importo annuo di € 1.000,00 per ciascun componente il servizio di Polizia Municipale.

Allegato 1 Contratto Integrativo Decentrato 2023-2025
--

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 CCNL 2019/2021

UTILIZZO 2023

		DESCRIZIONE	RIF CCNL	IMPORTO
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	123.393,66	DIFFERENZIALI PEO IN GODIMENTO	art. 68 c.1 CCNL 2016/2018	50.000,00
		SOMME DA CESSAZIONI PER NUOVE PROGRESSIONI	CCDI	15.106,76
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2		INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA B		20.000,00
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	5.039,71	TOTALE UTILIZZI INDISPONIBILI		85.106,76
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)		c) indennità condizioni di lavoro art. 70-bis – rischio – disagio		7.000,00
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE		Indennità di servizio esterno art. 56 - quinquies		3.000,00
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI		c) indennità condizioni di lavoro art. 70-bis – maneggio valori		1.500,00
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI		d) indennità di turno		15.000,00
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)		d) indennità di reperibilità	Art. 68 c.2 CCNL 2018	10.000,00
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021		d) indennità di maggiorazioni orarie		1.000,00
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018		e) compensi per specifiche responsabilità art- 70-quinquies		16.000,00
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	5.039,71	f) indennità di funzione art. 56-sexies		1.800,00
		TOTALE UTILIZZI DISPONIBILI		55.300,00
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2				
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	3.161,60			
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	2.745,34	TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI		140.406,76
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1		TOTALE RISORSE STABILI		147.986,81
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018 DA CONTO ANNUALE 42	3.549,00	DECURTAZIONE RISPETTO LIMITE		4.408,42
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	2.438,59	RISORSE STABILI A DISPOSIZIONE PER PERFORMANCE		3.171,63
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 - DALL'01/04/2023	7.658,91	RISORSE VARIABILI A DISPOSIZIONE PER PERFORMANCE		63.233,64
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	19.553,44	RISORSE TOTALI A DISPOSIZIONE PER PERFORMANCE		66.405,27

TOTALE RISORSE STABILI	147.986,81
-------------------------------	-------------------

Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3		Performance organizzativa	Art. 80, co. 2	26.562,11
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE		Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81	39.843,16
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)		Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 80, co. 2, lett. g)	70.325,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	23.500,00	TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI		136.730,27
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)				23.500,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE				160.230,27
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001				157.058,64
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT				
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	185,85			
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)				
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)				
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)				
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2				
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	8.824,97			
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)				
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ARTT. 79, COMMA 2, LETT. C) E 98, COMMA 1, LETT. C) - PROVENTI C.D.S.				
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	32.510,82			
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3				
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	37.099,91			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA ANNO 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 3 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018 e 0,22% MONTE SALARI 2018	8.660,91			
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	1.325,00			
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	2.000,00			
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	14.500,00			

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	52.500,00			
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT				
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	-			
...				
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2 E 3				
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	7.319,94			
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	1.562,91			
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	124.968,66			
TOTALE RISORSE VARIABILI	157.479,48			
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	305.466,30			
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	160.944,19			
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	144.522,11			
Decurtazioni				
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	420,84			
DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	-			
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE				
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI				
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)				
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)				
ALTRE DECURTAZIONI....				
TOTALE DECURTAZIONI	420,84			
TOTALE FONDO UTILIZZABILE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	305.045,46			300.637,03

Allegato “2” al CCI 2023/2025

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO
DELLE AREE***(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)*

1. L'attribuzione dei “*differenziali stipendiali*”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area, si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati rilevati dal sistema di valutazione vigente;
2. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i “*differenziali stipendiali*” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella “A” del CCNL-2022;
3. 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.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
4. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **due** 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;
5. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
6. Il numero di “*differenziali stipendiali*” attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
7. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
8. L'esito della procedura selettiva ha validità per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
9. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sul portale del dipendente per almeno 10 (dieci) giorni;
10. Le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati di seguito nel presente allegato;
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale, se presente da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
12. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 8. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle

progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ;

Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI I NUMERO	COSTO UNITARI O	COSTO COMPLESSIVI O	NOTE
Operatori	0	0	0	Assenza di personale nell'area
Operatori esperti	3	650	1.950	
Istruttori	5	750	3.750	
Funzionari e EQ	1	1.600	1.600	
Funzionari incaricati EQ	1	1.600	1.600	
COSTO COMPLESSIVO		EURO	8.900*	

CRITERI CONTRATTATI PER LA DEFINIZIONE DELLE GRADUATORIE

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 –

La progressione economica viene attribuita sulla base di apposita graduatoria, redatta in riferimento al punteggio ottenuto quale risultante tra la somma di:

- la media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente;
- la valutazione dell'arricchimento professionale inteso come esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

Al fine della valutazione complessiva il punteggio massimo da attribuire sarà così suddiviso:

- media della valutazione triennale rapportata in sessantesimi
- arricchimento professionale 5 punti per ogni anno intero fino a un massimo di 40 punti a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita

Le parti concordano inoltre che, al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri di cui sopra, tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di cui sopra si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. dipendente con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente
2. dipendente con la maggiore permanenza nella categoria economica in godimento
3. dipendente più anziano di età

Allegato "3" al CCI 2023/2025

CRITERI DI VALUTAZIONE PER INCARICATI DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 84 CCNL 2022**AREA DEGLI OPERATORI**

DIPENDENTE		
Responsabilità assegnata con D.D. n. _____ del _____ relativa a: _____		
Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	fino a 5
	Elevata	da 6 a 10
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 40
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40
4 Responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.	Media	fino a 5
	Elevata	da 6 a 10

Totale punteggio massimo per Area Operatori: 100

AREA DEGLI ISTRUTTORI

DIPENDENTE		
Responsabilità assegnata con D.D. n. del relativa a: _____		
Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1.Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 5
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 6 a 10
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore). Compiti di tutoraggio	Almeno 3 persone	fino a 10
3. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 20
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 21 a 30

4 Responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.	<p>MODESTO</p> <p>Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata</p>	fino a 5
	<p>ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa</p>	da 6 a 10
5. Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;	Abituale	30
6. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

pubblicità

AREA FUNZIONARI EQ

DIPENDENTE		
Responsabilità assegnata con D.D. n. del relativa a: _____		
Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 5
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 6 a 10
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 20
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 21 a 30
3. Concorso nelle decisioni della P.O. - Da valutare in base alle competenze professionali necessarie per la formazione delle decisioni del Responsabile di Area	Livello Basso	Da 1 a 10
	Livello Medio	Da 11 a 20
	Livello alto	Da 21 a 30
4. Supporto alle decisioni dell'Amministrazione Comunale - da valutare sulla base delle competenze e della formazione professionali	Livello Basso	Da 1 a 10
	Livello Medio	Da 11 a 20

	Livello alto	Da 21 a 30
--	--------------	------------

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

publikaservizi

Area di Vigilanza**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI INDENNITA' DI FUNZIONE CATEGORIA GIURIDICA D – area vigilanza
ex art. 56 sexies CCNL 2016/2018**

DIPENDENTE	
Responsabilità assegnata con D.D.n del relativa a:	
Valutazione	Punteggio
Valenza strategica della posizione all'interno dell'Ente Bassa 0SI 5 punti NO 0 punti	
Gestione rapporti e relazioni con soggetti istituzionali, sociali o produttivi esterni all'ente, ovvero con l'utenza <i>Bassa 1 punto media 2 punti alta da 3 a 5 punti</i>	
Capacità professionale e innovazione – da valutare in relazione all'aggiornamento richiesto dalle attività affidate alla figura professionale <i>Bassa 1 punto media 2 punti alta da 3 a 5 punti</i>	
Procedimenti complessi gestiti – Da valutare in base alla complessità dei procedimento amministrativi assegnati al dipendente (L. 241/1990) <i>Bassa 1 punto media 2 punti alta da 3 a 5 punti</i>	
Concorso nelle decisioni della P.O. – Da valutare in base alle competenze professionali necessarie per la formazione delle decisioni della P.O. <i>Bassa 1 punto media 2 punti alta da 3 a 5 punti</i>	

pubblicità

Allegato "4" al CCI 2023/2025

VERBALE DIVERSO UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE

Illustra l'argomento la Responsabile dell'Area Servizi Finanziari e Personale Luciana Saggini:

L'Amministrazione comunale ha espresso più volte la volontà di incrementare il fondo a disposizione per le Posizioni Organizzative, oggi Elevate Qualificazioni, tornando ancora a richiederlo dopo l'approvazione del nuovo CCNL 2019-2021 ed in particolare dell'articolo 17 che fissa in € 18.000,00 il limite massimo dell'indennità di posizione.

La volontà dell'Amministrazione non si è mai concretizzata perché, pur essendo disponibile a reperire risorse per il suddetto fondo, si incorreva nel divieto di superamento del limite complessivo delle risorse decentrate fissato dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

La sottoscritta è stata pertanto incaricata di effettuare un esame approfondito della materia al fine di contemperare la volontà dell'Amministrazione con vincoli derivanti dalla vigente normativa. Dall'esame di diverse pronunce della Corte dei Conti come ad esempio la delibera n. 22/2022/PAR dalla Corte dei Conti della Sicilia che precisa che l'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 pone un limite all'ammontare complessivo delle risorse da destinare al trattamento accessorio del personale in servizio presso pubbliche amministrazioni, non distinguendo fra quelle che trovano la loro fonte di finanziamento nei fondi per la contrattazione integrativa previsti dai vari contratti collettivi nazionali di comparto e quelle finanziate direttamente a carico del bilancio delle amministrazioni (in senso conforme cfr. Sez. Puglia deliberazione n. 6/2022/PAR) emerge che, previa contrattazione ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera u) è possibile modificare la destinazione delle risorse ricomprese nel fondo del trattamento accessorio del personale dipendente.

Fatta questa doverosa premessa, occorre evidenziare che nella costituzione delle risorse soggette al limite di cui sopra l'Amministrazione ha messo a disposizione ormai dal 1999, anno di approvazione del Regolamento I.C.I. delibera n. 96 del 18.12.1998 risorse nella misura del 10% del gettito I.C.I. riscosso dall'attività di recupero da destinarsi all'incentivazione del personale addetto; l'importo allocato nel fondo è pari a € 23.500,00.

A seguito della riforma tributaria l'imposta comunale sugli immobili è stata sostituita dall'IMU, pertanto con il 31.12.2016 risulta terminata l'attività di emissione di avvisi di accertamento relativi al controllo delle dichiarazioni e dei versamenti ICI, risulta ancora aperta l'attività relativa al contenzioso e alla riscossione coattiva. La Giunta Comunale con atto n. 180 del 14.11.2017 ha espresso la volontà di questa amministrazione di perseguire l'obiettivo di equità tributaria proseguendo l'attività prevista nel progetto fino alla effettiva riscossione delle somme accertate ed ha stabilito con la citata delibera quanto segue:

- il compenso incentivante pari al 10% dei proventi conseguenti il recupero dell'evasione fiscale;
- la liquidazione del compenso semestralmente a cura del Responsabile Settore finanziario mediante apposita relazione, con visto autorizzativo del Segretario Comunale essendo il responsabile stesso direttamente coinvolto nel riparto degli incentivi non essendo incompatibili con eventuali indennità di posizione organizzativa (artt. 4 c. 3 e 8 CCNL 05/10/2001) e successivamente liquidate con propria determina;
- l'incentivo dei proventi derivanti da attività di accertamento relativa ad anni precedenti già iscritti a ruolo continuerà ad essere erogato ai partecipanti al progetto con le stesse modalità previste con la delibera della Giunta Comunale n. 172 del 29.10.2015, di approvazione della

prosecuzione del progetto obiettivo “Recupero evasione I.C.I.”

- che la spesa presunta onnicomprensiva sulla base dei soli incassi stimati ai fini I.C.I. pari a circa € 23.500,00, è stata allocata nella parte variabile del fondo di produttività e regolarmente prevista in bilancio;

Ad oggi la situazione ha subito un’evoluzione, il recupero da iscrizioni a ruolo per l’anno 2023 risulta ad oggi pari a € 50.000,00 circa, ipotizzando ulteriori incassi fino a dicembre 2023 possiamo prevedere un gettito massimo di € 60.000,00.

Occorre altresì ricordare che questa delegazione trattante ha espresso parere positivo sull’attivazione del progetto di recupero IMU e TARI di cui all’art. 1 comma 1091 della legge n. 145/2018, le cui risorse trovano allocazione nella costituzione del fondo 2023, ma al di fuori dei limiti del salario accessorio.

La Responsabile propone pertanto alla delegazione trattante di giungere ad un accordo per la chiusura del progetto e l’eliminazione del relativo appostamento nel fondo delle risorse decentrate a partire dall’anno 2024.

Illustra inoltre, nell’ipotesi che la proposta venga approvata, la modifica alla costituzione del fondo 2024:

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2024 CCNL 2019/2021	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	123.393,66
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	5.039,71
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	5.039,71
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 -DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	3.161,60
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	2.745,34
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018 DA CONTO ANNUALE 42	3.549,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	2.438,59
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 - DALL'01/04/2023	7.658,91
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	19.553,44
TOTALE RISORSE STABILI	147.986,81

Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	185,85
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	8.824,97
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ARTT. 79, COMMA 2, LETT. C) E 98, COMMA 1, LETT. C) - PROVENTI C.D.S.	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	9.010,82

Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	37.099,91
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA ANNO 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 3 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018 e 0,22% MONTE SALARI 2018	8.660,91
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	1.325,00
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	2.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	14.500,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	52.500,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	-
...	
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2 E 3	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	7.319,94
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	1.562,91
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	124.968,66

TOTALE RISORSE VARIABILI	138.979,48
---------------------------------	-------------------

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	281.966,30
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	137.444,19
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	144.522,11

TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	180.661,48		281.966,30	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	-		-	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)	- 420,84		- 420,84	
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	-		-	
TOTALE LORDO		180.240,64		281.545,46
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	-	- 24.372,01	144.522,11	
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)				
TOTALE VOCI ESCLUSE		-	-	144.522,11
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO		66.537,98		66.537,98
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA PO ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)				- 667,14
ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (GALLEGGIAMENTO MAGGIORAZIONE, POSIZIONE E RISULTATO) EVENTUALMENTE RAPPORTATO ALLA % DI SEGRETERIA CONVENZIONATA		3.066,95		3.066,95
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL		-		-
ESCLUSIONE PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno) - SOLO VOCI STORICHE				-
FONDO STRAORDINARIO		12.500,00		12.500,00
TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		237.973,56		218.461,14
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 di 34/2019				
LIMITE ART. 23, CO. 2, ADEGUATO AI SENSI ART. 33, D.L. N. 34/2019		237.973,56		
DECURTAZIONE DA OPERARE				-

La differenza tra il rispetto del limite del fondo colonna 1 (237.937,56 e l'anno 2024 (II° colonna 218.461,14) è pari a € **19.512,42**.

Questa operazione permette prima di tutto di recuperare la decurtazione come risultante dalla costrizione di cui alla determina 479 del 31.08.2023 di costituzione del fondo pari a € **3.987,58**, risorse stabili utilizzabili per tutti gli istituti contrattuali e permetterebbe l'incremento del fondo per le posizioni organizzative, il cui compenso oggi è riproporzionato sulla base della disponibilità del fondo.

La differenza di € 15.524,84 confluirà dall'anno 2024 nelle risorse destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione.

Resta inteso che verrà richiesto il confronto ai sensi dell'articolo 5 relativamente all'individuazione dei criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, nonché dei criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.

A seguito di approfondito esame e discussione alle ore 16.00 si chiude la seduta.