

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

In data 27 - 12 - 2023 presso la residenza municipale del Comune di Urago d'Oglio, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Moroli Franca	Segretario comunale
Componente	Mirani Moira	Responsabile di settore/EQ
Componente	Baghino Lara	Responsabile di settore/EQ

E

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL - FP Cottali Paola
OO.SS. Territoriale	CISL - FP Turra Alberto
OO.SS. Territoriale	UIL - FPL Barbagiovanni Demetrio
R.S.U. Aziendale	Salvoni Daniele

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore Unico dei Conti dr. Nuvolari Stefano, sull'ipotesi di CCI 2023-2025 ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, a seguito della deliberazione della Giunta comunale n. 95 del 22/12/2023, con la quale l'organo di governo comunale ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del C.C.I per il personale dipendente anno 2022.

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



SOMMARIO

Sommario

TITOLO I.....	3
DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 <i>Quadro normativo e contrattuale</i>	3
Art. 2 <i>Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i>	3
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	5
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	5
Art. 3 <i>Verifiche dell'attuazione del contratto</i>	5
Art. 4 <i>Interpretazione autentica dei contratti integrativi</i>	5
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	6
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	6
Art. 5 <i>Progressioni economiche all'interno delle aree</i>	6
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	8
Art. 6 <i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ</i>	8
CAPO III DISPOSIZIONI PER LE UNIONI DI COMUNI E I SERVIZI IN CONVENZIONE.....	9
Art. 7 <i>Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni</i>	9
Art. 8 <i>Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione</i>	9
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO.....	10
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	10
Art. 9 <i>Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente</i>	10
Art. 10 <i>Reperibilità</i>	11
Art. 11 <i>Turnazioni</i>	11
Art. 12 <i>Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti</i>	11
Art. 13 <i>Lavoro straordinario e Banca delle ore</i>	11
Art. 14 <i>Flessibilità dell'orario di lavoro</i>	11
Art. 15 <i>Orario multiperiodale</i>	12
Art. 16 <i>Servizio mensa e buono pasto</i>	12
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	13
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	13
Art. 17 <i>Quantificazione delle risorse</i>	13
Art. 18 <i>Strumenti di premialità</i>	13
Art. 19 <i>Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</i>	14
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	16
Art. 20 <i>Premio correlato alla performance organizzativa</i>	16
Art. 21 <i>Premio correlato alla performance individuale e differenziazione</i>	16
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	18
Art. 22 <i>Principi generali</i>	18
Art. 23 <i>Indennità condizioni di lavoro</i>	18
Art. 24 <i>Indennità per specifiche responsabilità</i>	21
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT.....	25
Art. 25 <i>Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>	25
Art. 26 <i>Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici</i>	26
Art. 27 <i>Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate</i>	26
Art. 28 <i>Welfare integrativo</i>	26
TITOLO VI SEZIONI SPECIALI.....	27
CAPO I PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO.....	27
Art. 29 <i>Incentivi personale educativo e scolastico</i>	27
CAPO II POLIZIA LOCALE.....	28
Art. 30 <i>Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato</i>	28
Art. 31 <i>Proventi delle violazioni al codice della strada</i>	28



Art. 32 Indennità di servizio esterno	29
Art. 33 Indennità di funzione del personale della polizia locale.....	30
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....	31
Art. 34 Salute e sicurezza sul lavoro.....	31
Art. 35 Innovazioni tecnologiche.....	31
Art. 36 Disposizioni finali.....	32

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D.Lgs. n.165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D.Lgs. n.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 s.m.i.;
 - d) Il D.Lgs. n. 75/2017, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
 - e) Il *Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*, adottato e modificato, da ultimo - con deliberazione di Giunta n. 95 del 21/12/2022;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 10 del 12/02/2020;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il

personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2025.**
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti, ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

4

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, the number '4', a set of initials 'pe', a large 'X' mark, another set of initials, a signature that appears to be 'maer', and a final signature on the far right. Above the 'maer' signature, there is a small, separate handwritten mark.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

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

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



Handwritten signatures and a page number. The page number '5' is located in the center. To its left are two signatures, and to its right are four more signatures. The signatures are written in dark ink and vary in style, some being more cursive and others more formal.

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I

Nuovo sistema di classificazione

Art. 5

Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL) ¹

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali sono indicate nell'allegato prospetto di costituzione del fondo risorse decentrate, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto²; **le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree. In caso di incapienza, la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.**
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella³:

¹ c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

² I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000

³ Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.



AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	N. differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari ed elevata qualificazione	1.600,00	1	0	-
Istruttori	750,00	7	3	2.250,00
Operatori esperti	650,00	2	1	650,00

Per l'attuazione delle progressioni economiche previste per l'anno 2023 verranno applicati i criteri approvati con il CCDI 2021-2023 sottoscritto in data 15/12/2021.
A partire dall'anno 2024 i suddetti criteri saranno oggetto di revisione.








Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

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

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

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

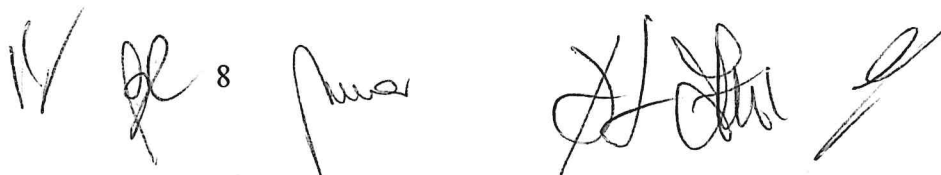
- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota **almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.**;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei **seguenti criteri**, tenendo conto del **tempo lavoro**, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, *[quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo]* seguendo il seguente calcolo:
 - **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
 - **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
 - **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
 - **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
 - **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione / 100 + eventuale compenso per incarico *ad interim*;
- c) **per gli incarichi *ad interim***, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso di esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. **Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico *ad interim* vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.**

4

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

11/12/2023 8


Capo III

Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione

~~Art. 7~~

~~Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni~~

(art. 22 CCNL)

Non ricorre il caso.

Art. 8

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)⁵

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale, per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

⁵ Si tratta di una facoltà ai sensi dell'art. 23, comma 3, CCNL 2019/2021

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 9

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)⁶

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10% (per un totale di 35%).
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, **sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi**, potrà concedere la

⁶ n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;



trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 10
Reperibilità

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

Non ricorre il caso.

Art. 11
Turnazioni

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

Non ricorre il caso.

Art. 12
~~Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti~~

Non ricorre il caso.

Art. 13
Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)⁷

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano di rinviare la trattazione del presente argomento.

Art. 14
Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)⁸

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, **vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:**

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di posticipare l'orario di entrata, nell'orario mattutino, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro **i due mesi successivi** dalla maturazione dello stesso, in accordo con il responsabile di servizio;
- b) le fasce temporali di flessibilità sono stabilite in **trenta minuti** nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico, ad eccezione del mercoledì in quanto è già previsto l'ingresso alle ore 09.00;

⁷ o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore);

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;

⁸ p) i 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;

- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili/Segretario (*es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.*)
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna, ma va concordato il recupero del debito;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/2018;
 - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f) siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 15

~~Orario multiperiodale~~

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)⁹

Non ricorre il caso.

Art. 16

~~Servizio mensa e buono pasto~~


(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)¹⁰

Non ricorre il caso.

⁹ q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;

¹⁰ aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL

14 12



TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I Risorse e Premialità

Art. 17

Quantificazione delle risorse

1. **La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione** e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, **la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 345 del 20-12-2023¹¹. Le risorse disponibili per l'anno 2023**, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, sono indicate nell'allegato prospetto di costituzione del fondo risorse decentrate.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1, lettera c), del CCNL 16.11.2022
5. Le parti prendono atto che **il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.**

Art. 18

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) **premi correlati alla performance organizzativa;**
 - b) **premi correlati alla performance individuale;**

¹¹ La determina di costituzione del fondo è di norma preceduta da una delibera della Giunta comunale che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi.

13











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

Art. 19

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)¹²




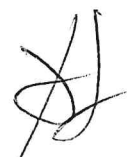


1. **Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate** (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e **sono ripartite**, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, **tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.**
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai **principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi**, 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, 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;



¹² a) 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 presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;



- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. **La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti**, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che **nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta, verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie** prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. **Per l'anno 2023**, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta con deliberazione n. 83 del 29/11/2023 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, sono quantificate e indicate nell'allegato prospetto di costituzione fondo risorse decentrate, tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022.

  15    

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 20

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)¹³

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al **raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.**
2. **In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.**
3. **Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).**
4. **I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati, in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.**

Art. 21

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

1. (art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)¹⁴

1. **Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 7 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.**
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti, in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione prevista nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 17, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che **tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del**

¹³ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

¹⁴ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

 16

fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$5. P.I. = F / Sp \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

6. Per essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
7. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
8. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita **una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente**.
9. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari **al 10% del personale valutato positivamente**, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 8 è attribuita secondo i seguenti criteri:
- non aver per percepito la maggiorazione del premio **l'anno precedente**;
 - maggiore valutazione media del triennio;
 - maggiore anzianità di servizio nell'ente.
10. Si considera valutato positivamente il dipendente che consegue almeno 70%.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 22

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 Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del responsabile individuato nel regolamento di organizzazione dei servizi;
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.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 23

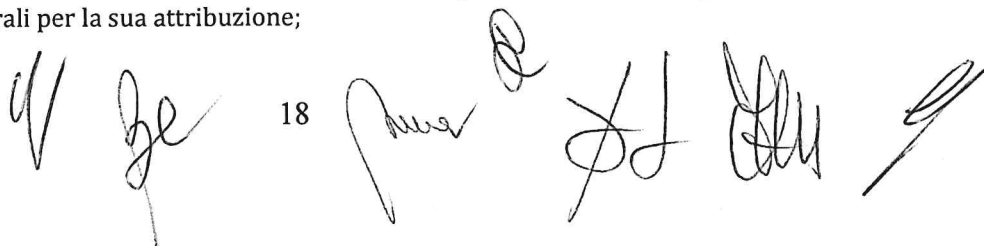
Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)¹⁵

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la

¹⁵ d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

18



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

- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria, rilevamento incidenti stradali.
 - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) ecc.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
 4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
 5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente con l'erogazione della produttività, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
 6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e

 19

continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

7. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento; è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
10. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:
 - a) ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
11. **L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata,** sulla base dei dati desunti:
 - dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: **euro 1,00 – Euro 15 come segue:**

20



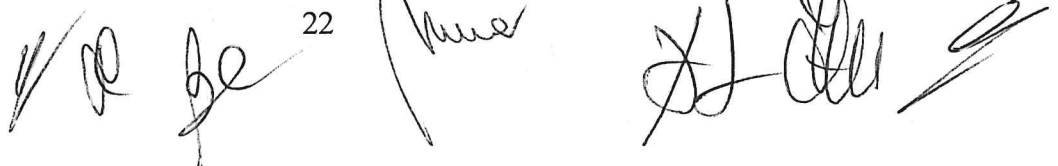
1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
- a) si configurano le **posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento** secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. **Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).**

Solo per l'anno 2023 si considerano i decreti di nomina attualmente in vigore.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i. - CAD): es. progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc.): project manager e personale di supporto;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36/2023;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vicesegretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vicesegretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- b) **Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità.** Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle

22



	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	€ 1,50	0,00
B	personale esposto a disagio	€ 2,00	0,00
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00 per n. 50 giorni valutati	€ 50,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1000,00	
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00	

13. In caso di compresenza di più fattispecie si sommano nel limite massimo dei 15 € al giorno.

14. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapacienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

15. Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2023, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:

N.	Indennità	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale
A	Indennità di rischio	0	€ 1,50	230	0,00
B	Indennità di disagio	0	€ 2,00	230	0,00
C	Agente contabile	2	€ 1,00	50	100,00
Totale					€ 100,00

16. **Il compenso ai messi notificatori**, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000 è riconosciuto nella misura pari al 90% e fino a un importo massimo di € 400,00 di quanto rimborsato e incassato dal Comune per gli atti notificati per conto di altre Amministrazioni pubbliche.

Art. 24 Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)¹⁶

¹⁶ f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL

21



indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene definito con atti dei Responsabili dei Servizi, sentita la Conferenza dei Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 400,00 fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

I criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il **grado di autonomia operativa** è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- La **complessità dell'attività** dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- La **Responsabilità gestionale** dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

d) Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

1. somma a disposizione
2. somma dei punteggi delle specifiche responsabilità.
3. punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B*C.$$

- e) L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1 del DL 112/2008.
- f) Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
- g) L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**.







3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, **possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca**. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio



prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate l'anno seguente con l'erogazione della produttività.

4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato, si procede a riproporzionare le indennità.

5. Per l'anno 2023 le risorse previste per le specifiche responsabilità sono quantificate in complessivi € 7.500,00.

  24    

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit


Art. 25

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)¹⁷

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a) incentivi funzioni tecniche (art. 45 D.Lgs. n. 36/2023);
 - b) incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c) compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f) trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. n. 98/2011 (convertito in L. n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

¹⁷ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;



7. Per l'anno 2023, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:
[a titolo esemplificativo]

Tip o	Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
a)	Incentivi per funzioni tecniche	Art. 45 d.lgs. 36/2023	€ 10.000,00
b)	Incentivi per accertamento tributi	Art. 1, comma 1091, della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019)	€ 4.891,59
c)	Compensi Istat	Art.79 c. 2 lett. a)	€ 3.000,00
	TOTALE		€ 17.891,59

Art. 26

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023)

1. Le modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante “*funzioni tecniche*” di cui all’art. 45 del D.Lgs. n.36/2023, sono state disciplinate con il regolamento approvato dalla Giunta n. 70 del 22/11/2023.

Art. 27

~~Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate~~

(Art 7 comma 4 lett. g)¹⁸

Non ricorre il caso.

Art. 28

~~Welfare integrativo~~

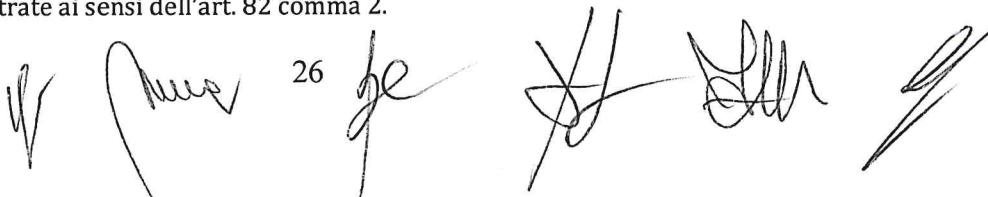
(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)¹⁹

Non ricorre il caso.

¹⁸ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

¹⁹ h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2.

26

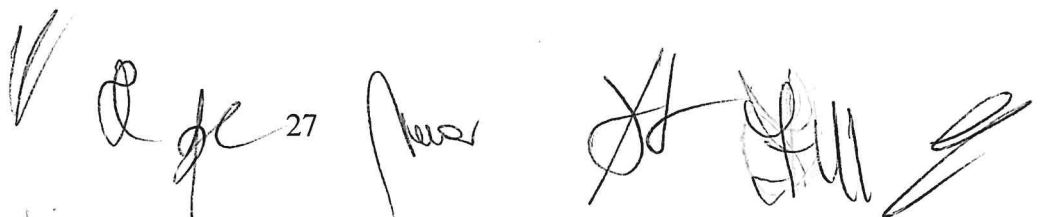


**TITOLO VI
SEZIONI SPECIALI**

**CAPO I
Personale educativo e scolastico**

Art. 29
~~Incentivi personale educativo e scolastico~~
(art. 7 comma 4, lett. ab) CCNL)

Non ricorre il caso.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large 'V' mark, a signature that appears to be 'L. de 27', a signature that looks like 'Pier', and a group of three distinct signatures on the right side.

CAPO II

Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16.11.2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 30

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - art. 22, comma 3-*bis*, D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - art. 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
 - art. 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - art. 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - al regolamento comunale che sarà adottato previa informazione alle OO.SS. e alla RSU.
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 31

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio²⁰;
 - finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
 - erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.



²⁰ Ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018



3. La destinazione della somma operata con delibera di giunta comunale di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 32

Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)²¹

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero base fisso	Importo giornaliero per maggior incasso ²²	Decorrenza della maggiorazione
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni	8,00	€ 0,00	da gennaio 2023

4. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.
5. L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale.
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e ²³, del CCNL del 6.7.1995 e s.m.i.;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

²¹ e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

²² Importi indicativi

²³ Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

8. L'indennità di servizio esterno è attribuita, **per i giorni di effettivo svolgimento delle attività** stimata nei seguenti importi:

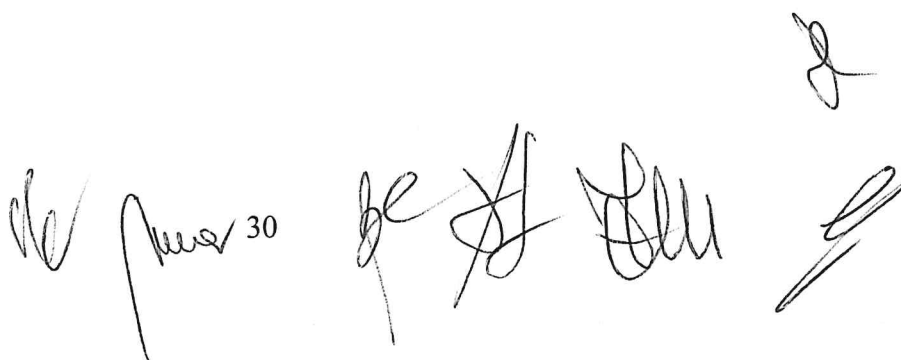
N.	Attività professionale svolta	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni servizio annui stimati	Totale
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni.	1	€ 8,00	280	€ 2.240,00
TOTALE					€ 2.240,00

9. Per il biennio 2023-2024 viene assegnato il progetto "Passi carrai" per la cui realizzazione viene stanziato un importo complessivo di € 2.500,00.

Art. 33

Indennità di funzione del personale della polizia locale

Non ricorre il caso.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'P. 30' and several other illegible signatures.

TITOLO VII

Disposizioni Finali

Art. 34

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)²⁴

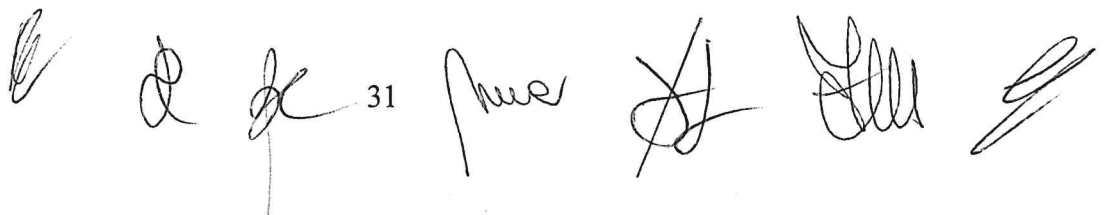
1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
 - b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio**, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
 - c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
 - d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
 - f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs.n. 81/2008 e s.m.i., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 35

Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)²⁵

²⁴ m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;



31

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

- Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione, in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
- Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro, rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale, saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie, compatibilmente con le risorse disponibili.



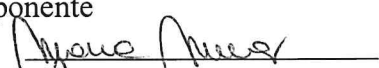
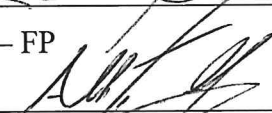



Art. 36
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Allegato parte integrante:

- prospetto di costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2023 (art. 79 CCNL 2019/2021)
ALLEGATO A.

Data _____

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente 	OO.SS. CGIL – FP 
Componente 	OO.SS. CISL – FP 
Componente 	OO.SS. UIL – EPL 
	R.S.U. Aziendale 

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 (art. 79 CCNL 2019/2021)					
Rif. CCNL 26/11/2022 art. 79	Rif. CCNL 21/5/2018 art. 67	DESCRIZIONE	FONDO 2021	FONDO 2022	FONDO 2023
RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO					
Art. 79 comma 1 lett. A)	c. 1	Importo consolidato anno 2017 (rettificato con det. 520 del 14/6/19)	45.200,81	45.200,81	45.200,81
	c. 1	Incremento 0,2% monte salari 2001 (ex alte professionalità)	-	-	-
	c. 1	Somme anno 2017 destinate alle Posizioni Organizzative	-	-	-
	c. 2 lett. C	TOTALE UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017	45.200,81	45.200,81	45.200,81
	c. 2 lett. D	RIA e assegni ad personam personale cessato (quota annua)	684,16	-	-
	c. 2 lett. E	Risparmi ex art. 2 comma 3 D. Lgs. 165/2001	-	-	-
	c. 2 lett. G	Quota annua incremento processi decentramento e trasf. Funzioni	-	-	-
	c. 2 lett. G	Incremento per riduzione stabile risorse lavoro straordinario	-	-	-
art. 9 c. 2 bis D.L. 78/2010			-	-	-
Decurtazione consolidata			-	-	-
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO			45.884,97	45.200,81	45.200,81
RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO					
Art. 79 comma 1 lett. A)	c. 2 lett. B	Differenziali posizioni economiche CCNL 2016/2018 (NON ASSOGGETTATI AL LIMITE DEL FONDO DICH. CONGIUNTA N. 5 ccll 2016/2018)	621,64	621,64	-
Art. 79 comma 1 lett. A)	c. 2 lett. A	Incremento 83,20 per personale al 31/12/2015 (NON ASSOGGETTATI AL LIMITE DEL FONDO DICH. CONGIUNTA N. 5 ccll 2016/2018)	832,00	832,00	832,00
Art. 79 comma 1 lett. b)		Incremento 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 (NON ASSOGGETTATI AL LIMITE DEL FONDO)	-	-	1.014,00
Art. 79 comma 1 lett. c)	c. 2 lett. h	Incremento stabile della consistenza di personale (adeguamento in aumento del limite 2016 D.L. 34/2019 ART. 33) (IN AUMENTO RISPETTO AL LIMITE DEL FONDO)	-	-	-
Art. 79 comma 1 lett. d)		Differenza tra gli incrementi contrattuali a regime di cui all'art. 76 riconosciuti alle singole posizioni economiche - personale al 1/1/2021 (NON ASSOGGETTATI AL LIMITE DEL FONDO)	-	-	12.284,64
Art. 79 comma 1 lett. e)		DIFFERENZE STIPENDIALI B3-B1 E D3-D1 (per anno 2023 rapportate per 9 mesi) NON ASSOGGETTATO AL LIMITE DEL FONDO	-	-	1.730,60
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO			1.653,64	1.653,64	15.861,24
TOTALE RISORSE STABILI			47.538,61	46.854,45	61.062,05

2022 NO CESSATI CON RIA

AL 21/08/2023 DA
VERIFICARE
INCREMENTO
PERSONARE
RISPETTO AL
31/12/2018

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO					
Art. 79 comma 2 lett. b)	c. 3 lett. H e comma 4	Integrazione 1,2% monte salari 1997	3.649,00	3.649,00	3.649,00
Art. 79 comma 2 lett. c)	c. 3 lett. I e comma 5 lett. B)	Adeguamento del fondo in base alle scelte organizzative e gestionali dell'ente	-	-	-
Art. 79 comma 2 lett. a)	c. 3 lett. D	RIA e assegni ad personam personale cessato (quota parte)	-	0	-
Art. 79 comma 2 lett. a)	c. 3 lett. F	Quota parte rimborsi mesi notificatori	-	-	-
Art. 79 comma 2 lett. a)	c. 3 lett. C	Specifiche disposizioni di legge (ICI)	-	-	-
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO			3.649,00	3.649,00	3.649,00
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO					
Art. 79 comma 2 lett. a)	c. 3 lett. A	Risparmi per sponsorizzazioni, accordi e collaborazioni	-	-	-
Art. 79 comma 2 lett. a)	c. 3 lett. B	Risparmi per Piani di Razionalizzazione	-	-	-
Art. 79 comma 2 lett. a)	c. 3 lett. E	Risparmi lavoro straordinario anno precedente	-	3.649,53	-
Art. 79 comma 5		Quota una tantum per incremento 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 - anno 2021	-	-	1.014,00
Art. 79 comma 5		Quota una tantum per incremento 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 - anno 2022	-	-	1.014,00
Art. 79 comma 3		0,22% monte salari 2018 - quota 2023	-	-	894,31
Art. 79 comma 5		Quota una tantum 0,22% monte salari 2018 - anno 2022	-	-	894,31
Art. 79 comma 2 lett. a)	c. 3 lett. C	Incentivi per funzioni tecniche	15.000,00	10.000,00	10.000,00
Art. 79 comma 2 lett. a)	c. 3 lett. C	Incentivi censimento e ISTAT	500,00	2.500,00	3.000,00
Art. 79 comma 2 lett. a)	c. 3 lett. C	Incentivi accert. entrate	2.603,52	1.855,30	4.891,59
Art. 79 comma 2 lett. a)		comma 670 Legge di bilancio 2021: risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo	3.534,90	-	-
Art. 80 comma 1	Art. 68 c.1 CCNL 2016/2018	Economie fondo anno precedente	4.341,08	3.849,13	8.536,67
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO			25.979,60	21.853,96	30.244,88
TOTALE RISORSE VARIABILI			29.628,60	25.602,96	33.893,88
TOTALE COMPLESSIVO FONDO 2023			77.167,11	72.357,41	94.955,93

ok soggetto al limite

per differenza con illimito

NO CESSATI CON RIA 2022

su monte salari 2018 senza quota
destinata a PO
su monte salari 2018 senza quota
destinata a PO

Incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i. e all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, riconosciuti al personale interessato (come da apposito legittimato) per un importo stimato pari a euro 110.000,00.

Tali risorse potranno essere integrate fino al 31/12/2023 in base alle effettive esigenze, transitando nel fondo per le risorse decentrate con oneri a carico degli stanziamenti previsti in bilancio per i rispettivi lavori, servizi o forniture.

PROSPETTO DIMOSTRATIVO RISPETTO LIMITE FONDO	2016	2022	2023
TOTALE COSTITUZIONE FONDO (rettificati con det. 520 e 521 del 14/6/19)	65.600,01	72.357,41	94.955,93
COMPONENTI ESCLUSE DAL LIMITE	-	-	-
Incentivi per funzioni tecniche	5.000,00	10.000,00	10.000,00
Incentivi censimento e ISTAT	-	2.500,00	3.000,00
Differenziali posizioni economiche CCNL 2016/2018 (NON ASSOGGETTATI AL LIMITE DEL FONDO)	-	-	-
Incremento 83,20 per personale al 31/12/2015 (NON ASSOGGETTATI AL LIMITE DEL FONDO DICH.)	-	832,00	832,00
Incentivi ut. triest 2019	-	1.855,30	4.891,59
Economie fondo anno precedente (art. 68 c. 1 CCNL 2016/2018)	-	3.849,53	8.536,67
Incremento 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018	-	-	1.014,00
Incremento stabile della consistenza di personale (adeguamento in aumento del limite 2016 Decreto 17/9/2020)	-	-	-
Differenza tra gli incrementi contrattuali a regime di cui all'art. 76 riconosciuti alle singole posizioni economiche	-	-	12.284,64
Differenziale stipendiale B3 B1 e D3 D1	-	-	1.730,60
Incremento 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 (NON ASSOGGETTATI AL LIMITE DEL FONDO) anni 2021 e 2022	-	-	2.028,00
0,22% monte salari 2018 - quota 2023	-	-	894,31
0,22% monte salari 2018 - quota una tantum anno 2022	-	-	894,31
Indennità ordine pubblico a carico dello Stato	-	-	-
TOTALE VOCE NON SOGGETTE AL LIMITE	5.000,00	18.836,83	46.106,12
TOTALE FONDO	60.600,01	53.520,58	48.849,81
RISORSE A CARICO BILANCIO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE (DAL 2018 fuori fondo)	13.750,00	13.750,00	21.000,00
LIMITE FONDO	74.350,01	67.270,58	69.849,81

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

